Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 19 del 24 gennaio 2023 - Serie generale

Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 24 gennaio 2023** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

N. 5

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità - triennio 2019-2021.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità - triennio 2019-2021

Il giorno 2 novembre 2022 alle ore 15,15, ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le organizzazioni e confederazioni sindacali rappresentative del comparto sanità.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità triennio 2019/2021.

Per l'A.Ra.N. presidente cons. Antonio Naddeo *(firmato)*

Per le: organizzazioni sindacali	Confederazioni sindacali
FP CGIL *(firmato)*	CGIL *(firmato)*
CISL FP *(firmato)*	CISL *(firmato)*
UIL FPL *(firmato)*	UIL *(firmato)*
FIALS *(firmato)*	CONFSAL *(firmato)*
NURSIND *(firmato)*	CGS *(firmato)*
NURSING UP *(firmato)*	CSE *(firmato)*

Allegato

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SANITÀ

Periodo 2019-2021

Indice

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1.

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le aziende ed enti del comparto indicate all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3 agosto 2021.

2. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 6 del contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva nazionale del 3 agosto 2021 è riportato nel testo del presente contratto come «aziende ed enti». Il riferimento agli Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e successive modificazioni ed integrazioni e agli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288 è riportato nel testo del presente contratto come «Istituti».

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come «decreto legislativo n. 165/2001». Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come «decreto legislativo n. 502 del 1992».

5. Nel testo del presente contratto per «dirigente o responsabile» si intende il dirigente o il responsabile preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di «unità operativa» si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

Art. 2.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende e enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o con PEC, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro sei mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-*bis* comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Art. 3.

Conferme

1. Le disposizioni contenute nel CCNL del 21 maggio 2018 e quelle, ancora vigenti, contenute nei CCNL precedenti a quest'ultimo concernenti le aziende e gli enti del presente comparto della sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme o comunque in quanto compatibili con le previsioni di legge e del CCNL.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4.

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra azienda o ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle aziende ed enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

si migliora la qualità delle decisioni assunte;

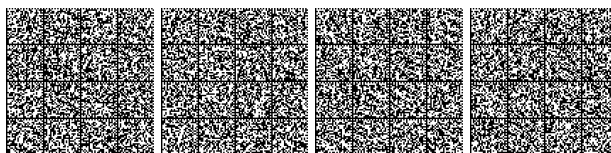
si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;

si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti, si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende

ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

informazione;

confronto;

organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna Azienda o ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-*ter*, decreto legislativo n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Fermo restando le disposizioni sulle relazioni sindacali del presente titolo II, sono fatte salve le eventuali specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nelle sezioni del presente contratto.

8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 (Obiettivi e strumenti) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 5.

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dalle aziende o enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'azienda o ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Fermo restando quanto previsto dal comma 5, sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 6 (Confronto) e 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) nonché 7 (Confronto regionale) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 6 (Confronto) per le materie oggetto di informazione di cui al comma 4.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 (Informazione) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 6.

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'azienda o ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'azienda o ente e i soggetti sindacali, se entro cinque giorni lavorativi dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, si incontrano comunque non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'azienda o ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):

a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'azienda o ente o tra aziende ed enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance*;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;

e) i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001;

g) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità;

h) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

l) alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative;

m) gli andamenti occupazionali;

n) criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 (Confronto) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 7.

Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, le regioni entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie relative:

a. all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 103, comma 5, lettera *a)* (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della premialità che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;

b. alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale;

c. alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa;

d. alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;

e. ai progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;

f. piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

2. Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:

a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;

b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.

3. Con riferimento al comma 1, lettere *b)* e *c)* rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli articoli 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

4. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 (Confronto regionale) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 8.

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'azienda o ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -, sulle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di *burn-out*, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonché sull'eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di sessantadue anni di età anagrafica, al fine di formulare proposte all'azienda o ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ogni azienda o ente. Le aziende o enti entro trenta giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove non già attivato, ad istituirlo e ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nonché da una rappresentanza dell'azienda o ente, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;

b) si riunisce, obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'azienda o ente ovvero le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute con le modalità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o all'azienda o ente;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018;

f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lettera *c)*.

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018.

6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 9.

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola azienda o ente («contrattazione integrativa aziendale»).

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli articoli 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);

b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*;

c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;

d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

e. i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo;

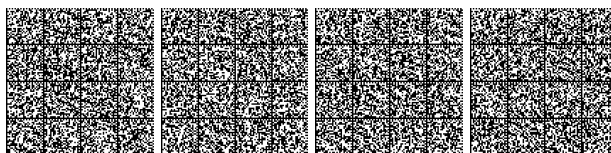
f. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

g. l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);

h. l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 (Diritto allo studio);

i. le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione);

j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;

l. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi);

m. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;

n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 10.

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 9, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'azienda o ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato del contratto integrativo triennale, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione. L'avvio del negoziato per le materie oggetto di contrattazione integrativa annuale avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 12 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere *f)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)*, *k)*, *n)*, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *l)*, *m)*, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 12 (Clausole di raffreddamento), l'azienda o ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001 è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'azienda o ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna azienda o ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le azienda o enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 11.

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

a) di stipendio, assegni personali e RIA in godimento, differenziali economici di professionalità, indennità di incarico, indennità di qualificazione professionale, indennità di specificità infermieristica, indennità di tutela del malato e promozione della salute, indennità professionale specifica;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con esclusione delle voci di cui alla lettera *a)* a carico dei fondi, delle indennità per condizioni di lavoro (turno, notturno, Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, rischio radiologico), bilinguismo, polizia giudiziaria, pronta disponibilità, compensi per le ore di straordinario, misure di *welfare* integrativo, prestazioni aggiuntive e trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 102 comma 3, lettera *d)* (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e di cui all'art. 103, comma 5, lettera *d)* (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

2. Le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lettera *b)*, sono definite in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico dei rispettivi fondi di riferimento. La natura delle voci retributive che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto. Non si determinano pertanto nuovi o maggiori oneri.

3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019 la percentuale di cui al comma 1, lettera *b)* è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive di cui al comma 1, lettera *b)* corrisposte a carico dei rispettivi fondi di riferimento.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 (Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale) e l'art. 23, comma 9 del CCNL 19 aprile 2004 (Disposizioni particolari).

Art. 12.

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 10 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 21 maggio 2018.

Capo II

DIRITTI SINDACALI

Art. 13.

Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'azienda o ente per dodici ore annue *pro capite* senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del vigente CCNQ sulle prerogative sindacali;

b. dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti;

c. da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.

3. Le assemblee di cui al comma 2 possono essere effettuate anche in modalità telematica.

4. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del contratto collettivo quadro del 4 dicembre 2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto di cui al titolo VI «Lavoro a distanza».

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 2 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999.

Art. 14.

Decorrenza e disapplicazioni del titolo II

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle relazioni sindacali ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), del presente CCNL, cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCNL del comparto.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 11 (Decorrenze e disapplicazioni) del CCNL 21 maggio 2018.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 15.

Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi aziendali e il sistema degli incarichi rappresenta un elemento essenziale dell'ordinamento professionale previsto dal CCNL.

2. Nel sistema di classificazione il personale, in relazione alle diverse disposizioni normative istitutive, viene ripartito nei successivi differenti ruoli: sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico, professionale.

3. Il sistema di classificazione del personale è articolato in cinque aree, che corrispondono a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

a) Area del personale di supporto

b) Area degli operatori

c) Area degli assistenti

d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari

e) Area del personale di elevata qualificazione

4. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze professionali necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A.

5. In coerenza con i relativi contenuti, nell'ambito di ciascuna area sono individuati i profili professionali, da intendersi come insiemi omogenei più specifici delle competenze professionali proprie dell'area.

6. L'allegato A contiene anche, per ciascuna area, le declaratorie dei profili professionali e dei relativi requisiti di accesso. Per i ruoli sanitario e sociosanitario, l'elencazione dei profili professionali di cui all'allegato A ha carattere meramente ricognitivo di quanto stabilito dalle disposizioni legislative o dai decreti ministeriali istitutivi degli stessi. L'indicazione dei profili per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale contenuta nella declaratoria di cui all'Allegato A è esaustiva. In caso di individuazione di nuovi profili sanitari e sociosanitari o di eventuali modifiche e/o integrazioni degli stessi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in base alle vigenti disposizioni legislative ovvero a seguito della definizione della formazione complementare o specialistica, le parti si incontreranno per l'individuazione dell'area di appartenenza dei profili interessati.

7. Nelle aree è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna Area.

8. Il possesso di specifiche caratteristiche di ciascun ruolo nelle diverse aree, con esclusione del personale dell'elevata qualificazione, è declinato nel trattamento economico attraverso l'attribuzione di istituti contrattuali, come di seguito rappresentato:

Trattamento economico	Ruolo sanitario	Ruolo sociosanitario	Ruoli amministrativo, tecnico e professionale
Tabellare	X	X	X
Eventuale Indennità di qualificazione professionale	X	X	X
Eventuali differenziali economici	X	X	X
Eventuale incarico	X	X	X
Indennità infermieristica	X	—	—
Indennità di tutela malato e promozione della salute	X	X	—
Eventuale indennità professionale specifica	X	X	X
Eventuale indennità di turno	X	X	X
Eventuale indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi	X	X	X
Eventuali altre indennità	X	X	X
Premialità	X	X	X

9. Le competenze professionali sono esercitate nel rispetto delle declaratorie dei profili, dei codici deontologici, ove esistenti, e della formazione acquisita nonché, per le professioni sanitarie, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, della legge n. 42 del 1999, degli articoli 1, 2, 3 e 4 della legge n. 251/2000 e dell'art. 6 della legge n. 43/2006.

10. A decorrere dal 1° gennaio 2023, per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari sono disapplicati i seguenti suffissi:

ruolo sanitario: il suffisso di «collaboratore professionale sanitario»;

ruolo sociosanitario: il suffisso di «collaboratore professionale».

Art. 16.

Area del personale di elevata qualificazione

1. L'accesso alla presente area avviene, in relazione al piano triennale dei fabbisogni, dall'esterno o attraverso una progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001 nel rispetto dei requisiti di accesso specifici riportati nell'Area del personale di elevata qualificazione di cui all'Allegato A. La denominazione dei profili della presente area è quella dei profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con l'aggiunta del suffisso «di elevata qualificazione».

2. Al personale che accede alla presente area ai sensi del comma 1 viene conferito un incarico di cui all'art. 24 comma 4), lettera *a)* (Definizione, principi e tipologie). L'incarico viene assegnato dopo il superamento del periodo di prova.

3. La struttura retributiva della presente area è contenuta nell'art. 93 (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione).

4. Al personale della presente area non si applica l'art. 73 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).

Art. 17.

Norma di primo inquadramento

1. A decorrere dal 1° gennaio 2023 il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo le indicazioni di cui all'allegata tabella F le cui attribuzioni, modalità e requisiti d'accesso sono indicate nell'Allegato A. Nell'ambito della nuova Area degli assistenti vengono inoltre istituiti, senza incremento di spesa, i seguenti nuovi profili:

«assistente informatico» nel ruolo tecnico: il personale già inquadrato nel precedente profilo di «programmatore» acquisisce la suddetta nuova denominazione;

«assistente dell'informazione» nel ruolo professionale.

Il trattamento economico attribuito in prima applicazione al personale di cui al presente comma è stabilito dall'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

2. A decorrere dal 1° gennaio 2023 sono posti ad esaurimento:

a) nell'Area del personale di supporto: tutti i profili già ascritti alla *ex* categoria A; è confermato ad esaurimento il profilo di «operatore tecnico addetto all'assistenza»;

b) nell'Area degli operatori: il profilo di «puericultrice»; sono confermati ad esaurimento i profili di «infermiere generico», «infermiere psichiatrico con un anno di corso», «massaggiatore» e «massofisioterapista»;

c) nell'Area degli assistenti: il profilo di «puericultrice senior»; sono confermati ad esaurimento i profili di «infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior», «massaggiatore o massofisioterapista senior» e «operatore tecnico specializzato senior»;

d) nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari: tutti i profili precedentemente ascritti alla categoria D - livello economico Ds.

Per tali profili ad esaurimento in quanto rientranti nell'automatico reinquadramento ai sensi del comma 1, si continua a fare riferimento alle «Declaratorie delle categorie e profili» di cui all'allegato 1 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'allegato 1 del CCNL integrativo 20 settembre 2001 e dall'allegato 1 del CCNL 19 aprile 2004.

Capo II

Passaggi di profilo e progressioni

Art. 18

Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa azienda o ente

1. Nell'ambito di una stessa azienda o ente, i passaggi dei dipendenti all'interno della medesima area tra profili diversi, possono essere effettuati, previa verifica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, dalle aziende o enti a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti, per l'accesso al profilo, dalla declaratoria di cui all'Allegato A. In caso di più domande si procede alla selezione interna con comparazione dei *curriculum* e riserva di colloquio di verifica attitudinale. Ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale anche mediante prova teorico-pratica.

2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono preventivamente definite dall'azienda o ente.

3. In caso di passaggio di profilo, il dipendente conserva la progressione economica in godimento ed acquisisce le indennità specifiche del nuovo profilo, ove spettanti, in sostituzione di quelle specifiche del vecchio profilo.

4. Il personale oggetto di passaggio di profilo è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 40 (Periodo di prova), comma 11, lettera *c)*.

Art. 19.

Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili «differenziali economici di professionalità» da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

2. Il presente articolo non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

3. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nell'allegata tabella E. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i «differenziali economici di professionalità» maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'art. 23 comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente articolo.

4. L'attribuzione dei «differenziali economici di professionalità», che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di cui al primo periodo del comma 5, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) la quota di risorse da destinare ai «differenziali economici di professionalità» attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5, lettera *a)*, nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei «differenziali economici di professionalità» secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lettera *e)*. Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei «differenziali economici di professionalità» secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del presente articolo;

c) non è possibile attribuire più di un «differenziale economico di professionalità» al dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i «differenziali economici di professionalità» sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui alla lettera *b)*, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per «esperienza professionale» deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi;

e) una volta stilata la graduatoria di cui alla lettera *d)* viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse individuata ai sensi della lettera *b)* secondo periodo, priorità nell'attribuzione dei «differenziali economici di professionalità»: al personale che abbia maturato almeno dieci anni di esperienza professionale nella *ex* categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) senza aver mai conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno venti anni di esperienza professionale nella *ex* categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche. Per «esperienza professionale» deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

f) dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lettera *e)* si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei «differenziali economici di professionalità» al restante personale che non rientri nella casistica di cui alla lettera *e)* e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;

f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel «differenziale economico di professionalità»;

g) in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) comma 5, lettera *c)*, possono essere definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggi determinati ai sensi della lettera *f)* nel rispetto del principio di non discriminazione.

5. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lettera *b)*. Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6.

6. I «differenziali economici di professionalità» di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20, comma 4 (Progressione tra le aree).

7. In considerazione di quanto previsto al comma 4, lettera *d)*, l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

Art. 20.

Progressione tra le aree

1. In relazione al piano triennale dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di *performance* individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di progressione tra le aree il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 40 comma 11, lettera *d)* (Periodo di prova).

3. In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nei fondi di cui agli articoli 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

4. Il personale che alla data della progressione di cui comma 1 risulti avere in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità ed eventuale assegno *ad personam*, superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno *ad personam* riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Il predetto assegno *ad personam* è a carico del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno *ad personam* se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.

5. In caso di progressione all'area del personale di elevata qualificazione, in conformità a quanto disposto dall'art. 100, comma 1 (Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione), non si applica il comma 4.

Art. 21.

Norme di prima applicazione

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001, la corrispondenza fra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione, è riportata in Tabella F, allegata al presente CCNL.

2. Ove le aziende ed enti, nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni, rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'azienda o ente di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2025, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *n)* (Confronto), possono attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:

in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno cinque anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;

in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno dieci anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Ai soli fini dell'applicazione del presente articolo, gli operatore socio sanitari che, a seguito della progressione tra aree, accedono all'area degli assistenti, acquisiscono la denominazione di «operatore socio sanitario senior». La denominazione di «operatore socio sanitario senior» è acquisibile solo a seguito della progressione, in prima applicazione, del presente articolo.

3. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a euro 25,50 *pro capite*, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018, a valere su risorse appositamente stanziate a carico dei bilanci delle aziende o degli enti.

Art. 22.

Norme transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso

1. Le procedure concorsuali e selettive, per l'accesso alle categorie e ai livelli economici del precedente ordinamento professionale, già bandite alla data di entrata in vigore del presente CCNL, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. A seguito delle suddette procedure, il personale assunto viene inquadrato con decorrenza 1° gennaio 2023 secondo il nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 15 (Il sistema di classificazione del personale), con attribuzione del relativo trattamento economico, sulla base di quanto previsto dall'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

2. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi, già sottoscritti in data antecedente al 1° gennaio 2023, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Successivamente si applica l'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

Art. 23.

Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento

1. Il personale dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto:

a) vincitore di procedure concorsuali e selettive presso altra azienda o ente del medesimo comparto;

b) assunto a tempo determinato presso altra azienda o ente del medesimo comparto;

conserva lo stipendio tabellare e i differenziali economici di professionalità; qualora il trattamento economico sia superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per il nuovo inquadramento conseguito, il personale è collocato nel differenziale economico di professionalità, di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico e l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno personale riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Il differenziale attribuito nonché il predetto assegno personale sono a carico del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

2. Al personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altre aziende ed enti restano attribuiti, a carico del rispettivo Fondo, i differenziali economici conseguiti nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'art. 19, comma 3 (Progressione economica all'interno delle aree) e gli eventuali assegni *ad personam*.

3. Il personale di cui ai commi 1 e 2 conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita.

Capo III

SISTEMA DEGLI INCARICHI

Art. 24.

Definizione, principi e tipologie

1. Il sistema degli incarichi è costituito dalle tipologie di incarico, dalla loro graduazione e dalle procedure di assegnazione, caratterizzate da trasparenza, oggettività e imparzialità delle scelte nonché dalla verifica delle competenze. Esso rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale.

2. Fermo restando la sovraordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e le peculiari competenze e responsabilità del dirigente, il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

3. Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lettera *a)* (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

4. Sono istituti in tutti i ruoli i seguenti incarichi:

a) incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;

b) incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;

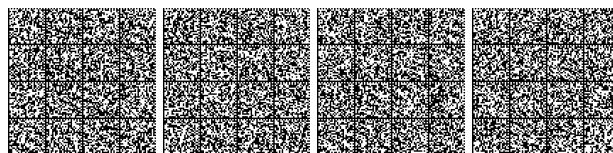
c) incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

5. I contenuti specifici, i requisiti e le modalità di conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di cui al comma 4 sono disciplinati dagli articoli successivi. Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico *ad interim* di cui al comma 10 dell'art. 26 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione).

6. Gli incarichi, in relazione all'articolazione organizzativa di appartenenza, sono sovraordinati come segue:

gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;

gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.

7. La sovraordinazione interna alla singola tipologia incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo presente nell'azienda o ente di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 30 (Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio. Le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, possono comunque raggiungere una corrispondente valorizzazione economica nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale. Le principali tipologie di incarico sono delineate nei successivi articoli e riassunte nelle seguenti tabelle:

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	incarico di posizione	10.000 - 20.000

Area	Tipologia Incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione organizzativa	---	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
	Funzione Professionale	1.000	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000

8. Le aziende ed enti provvederanno a definire il sistema degli incarichi in conformità a quanto previsto nel presente CCNL.

Art. 25.

Contenuto degli incarichi di posizione

1. L'incarico di posizione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:

per il personale del ruolo sanitario: rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi di cura, riabilitativi, diagnostici e di prevenzione, decisionali e valutativi;

per il personale del ruolo sociosanitario: rappresenta punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo;

per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: rappresenta punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa.

2. Qualora l'incarico di posizione conferito al personale del ruolo sanitario sia caratterizzato al suo interno anche dallo svolgimento di «funzioni di coordinamento» o di «professionista specialista», oltre ai requisiti previsti per l'accesso all'area di elevata qualificazione è richiesto il possesso dei requisiti previsti dalle relative disposizioni legislative di cui all'art. 6 della legge n. 43/2006.

Art. 26.

Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione

1. Le aziende ed enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di posizione di cui all'art. 25 (Contenuto degli incarichi di posizione) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato «Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali».

2. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6 comma 3, lettera *e)* (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi di posizione e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo di cui ai commi 5 e 6.

3. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle aziende od enti sulla base dei seguenti criteri e parametri, anche integrandoli, al fine di adattarli alla loro specifica situazione organizzativa:

a) dimensione organizzativa di riferimento;

b) presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento;

c) grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione;

d) livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento;

e) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;

f) valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'azienda o ente;

g) affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'azienda o ente.

4. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di «Indennità di posizione». Resta ferma la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva.

5. L'indennità di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro 10.000 annui lordi per tredici mensilità - e di una parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

6. Il valore complessivo dell'indennità di posizione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di euro 20.000.

7. Il valore dell'indennità di posizione parte fissa di cui al comma 5 assorbe e ricomprende:

l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21 maggio 2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;

l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21 maggio 2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

8. Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. In tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art. 44, commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).

9. L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto al comma 8. Per le altre indennità resta fermo quanto previsto al Capo III del titolo X (Sistema Indennitario).

10. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, le aziende o enti possono affidare un incarico *ad interim* ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico *ad interim* è retribuito con un importo, attribuito a titolo retribuzione di premialità, pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'*interim*; esso non può superare i dodici mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di *interim*, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico *ad interim* sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti della stessa Area.

Art. 27.

Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione

1. L'incarico di posizione è conferito a tutto il personale, di tutti i ruoli di cui all'art. 15, comma 3, lettera *e)* (Il sistema di classificazione del personale), inquadrato nell'area del personale ad elevata qualificazione. Non sono conferibili incarichi di posizione al personale di cui all'art. 15 (Il sistema di classificazione del personale), comma 3, lettere *a)*, *b)*, *c)* e *d)*.

2. Gli incarichi di posizione sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

3. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto *ex* art. 6, comma 3, lettera *d)* (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di posizione. Le aziende e gli enti provvedono altresì all'istituzione degli incarichi e alla descrizione di ciascuno di essi.

4. Nel caso di vacanza di incarico, prima dell'avvio della procedura di cui all'art. 16 comma 1 (Area del personale di elevata qualificazione), è facoltà dell'azienda o ente di attivare una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al solo personale già appartenente all'area di elevata qualificazione interessato a ricoprire un diverso incarico al fine di acquisire la disponibilità di candidati all'incarico corredata dal *curriculum*. I criteri selettivi di comparazione sono riportati nell'avviso di selezione che potrà prevedere anche eventuale colloquio. I criteri selettivi di comparazione vengono riportati nell'avviso di selezione.

5. Nella selezione di cui al comma 4 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano i ruoli e i profili dell'Area e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, ad eventuali particolari master acquisiti, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ai fini del conferimento dell'incarico, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio.

6. Gli incarichi di cui al presente articolo sono attribuiti ai neoassunti dopo il superamento del periodo di prova, dal direttore generale dell'azienda o ente, con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.

7. Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.

8. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico di cui all'art. 34, comma 1 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione).

9. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico per effetto:

a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);

b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

10. La revoca dell'incarico comporta l'affidamento di altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

11. Qualora l'Azienda o Ente, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e allo stesso viene affidato altro incarico di posizione anche di valore economico complessivo inferiore, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione.

Art. 28.

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa

1. Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, l'incarico di funzione organizzativa comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali e amministrative, quali:

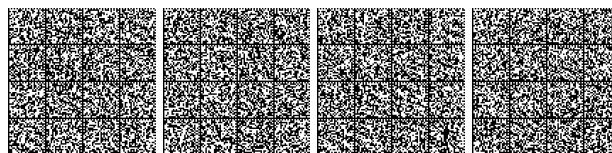
per il personale del ruolo sanitario: la gestione dei processi clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione e formativi, anche di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;

per il personale del ruolo sociosanitario: la gestione dei percorsi socio sanitari integrati, formativi, di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;

per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: processi connessi alla gestione di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi.

2. Ferme restando le valutazioni annuali di *performance* individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, salvo quanto previsto nell'art. 35 (Norma transitoria sul sistema degli incarichi di funzione organizzativa), è richiesto il possesso di uno dei seguenti requisiti:

diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza;

per la sola funzione di coordinamento, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, commi 4 e 5 della legge n. 43/2006.

3. Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale di cui al comma 2 rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione europea nel medesimo o corrispondente profilo.

Art. 29.

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale

1. Con riferimento ai sottostanti ruoli e aree di classificazione, sono individuabili i seguenti contenuti minimi delle attività caratterizzanti l'incarico di funzione professionale in relazione alle aree di appartenenza, correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti ove richiesto per l'esercizio della professione:

Area	Complessità	Attività caratterizzante l'incarico
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Media Elevata	Per il ruolo sanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato. Per il ruolo sociosanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato. Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato.
Area degli assistenti	Base Media Elevata	Per il ruolo sanitario: attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici; Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile
Area degli operatori	Base Media Elevata	Per il ruolo sanitario: attività con particolari contenuti professionali e specialistici; Per il ruolo sociosanitario: svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa. Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento

2. Tali contenuti, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, di cui al all'art. 31, comma 1, lettera *a)* (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui al all'art. 31, comma 1, lettera *a)* (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.

3. I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di funzione professionale, in relazione alle diverse aree e ruoli, sono i seguenti:

a) per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari:

a1) al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base;

a2) l'incarico di complessità media ed elevata, in relazione al ruolo di appartenenza, prevede i seguenti requisiti:

ruolo sanitario:

incarico di «professionista specialista»: possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall'art. 6 della legge n. 43/2006, valutazione positiva della *performance* individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;

incarico di «professionista esperto»: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'azienda o ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della *performance* individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;

incarico di «funzione professionale»: cinque anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della *performance* individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

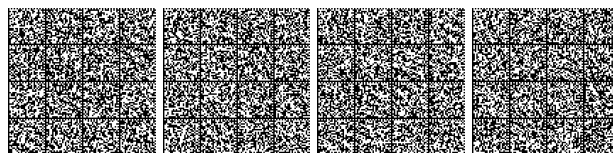
Ruolo sociosanitario:

incarico di «professionista specialista»: possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche, valutazione positiva della *performance* individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;

incarico di «professionista esperto»: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'azienda o ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della *performance* individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;

incarico di «funzione professionale»: cinque anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della *performance* individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:

incarico di «funzione professionale»: cinque anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della *performance* individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

b) per le aree degli assistenti e degli operatori: per gli incarichi di qualsiasi complessità, il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione, valutazione positiva della *performance* individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

4. Nel computo degli anni di esperienza professionale di cui al comma 3, lettere a2) e *b)* rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione europea nel medesimo o corrispondente profilo.

Art. 30.

Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

1. Le aziende e gli enti in relazione alle esigenze di servizio, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media ed elevata di cui ai commi 3 e 4, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato «Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali».

2. Le aziende e gli enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto *ex* art. 6, comma 3, lettera *e)* (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione di complessità media ed elevata di cui ai commi 3 e 4 e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti negli art. 32 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) e art. 33 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori), tenendo conto delle eventuali linee di indirizzo regionali.

3. La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa viene suddivisa in due fasce economiche in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'azienda o ente:

a) incarichi di complessità media;

b) oncarichi di complessità elevata.

4. Gli incarichi di funzione professionale vengono suddivisi in tre fasce economiche:

a) incarico di complessità base;

b) incarichi di complessità media;

c) incarichi di complessità elevata.

La graduazione degli incarichi riguarda le tipologie di cui alle lettere *b)* e *c)* in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'azienda o ente. Il personale con incarico di funzione professionale di base esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

5. Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media. Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

Art. 31.

Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

1. Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari:

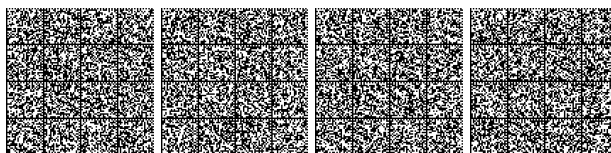
a) per il personale neoassunto e per il personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico di funzione professionale di complessità base;

b) alla maturazione dei requisiti di cui all'art. 28, comma 2 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) e art. 29, comma 3, lettera a2) (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) è conferibile un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata.

2. Al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti in possesso dei requisiti di cui al comma 3, lettera *b)* dell'art. 29 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata.

3. Gli incarichi di funzione di cui ai commi 1, lettera *b)* e 2 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando; essi sono rinnovabili previa valutazione positiva. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Per gli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera *a)* al termine del primo quinquennio è fatta salva la possibilità di conferire, ai sensi del comma 1, lettera *b)*, un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata in presenza dei requisiti di cui agli articoli 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) e 29 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale). Gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a euro 3.000. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

4. Le aziende e gli enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto *ex* art. 6, comma 3, lettera *d)* (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e revoca degli incarichi. Le aziende e gli enti provvedono altresì alla descrizione di ciascun incarico e, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera *a)*, alla definizione dei criteri selettivi. I criteri selettivi vengono riportati nell'avviso di selezione.

5. Nella selezione di cui al comma 4 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, al titolo/i di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio. Nell'ambito della selezione per gli incarichi di funzione organizzativa o professionale sono da valorizzare la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi.

6. Gli incarichi di funzione sono attribuiti dall'azienda o ente in base alle risultanze della selezione di cui al comma 4 tra le domande di partecipazione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera *a)*, con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.

7. Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità. In tal caso, le ore effettuate nel caso di chiamata sono remunerate secondo l'art. 44, commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).

8. Gli incarichi di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera *a)* ai quali si applica il comma 3, terzo periodo, possono essere rinnovati previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

9. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è prevista:

per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;

per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera *a)*: l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di complessità media ed elevata e per quello di complessità base nell'anno della valutazione negativa.

10. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera *a)*, per effetto:

a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);

b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato e comporta:

per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;

per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: la garanzia del solo incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

11. Qualora l'azienda o ente, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba revocare l'incarico prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza riacquisendo le funzioni proprie del profilo medesimo con corresponsione del relativo trattamento economico. Al personale:

appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore;

appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato; il personale con incarico di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera *a)*, eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.

12. Qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, per effetto della relativa revoca ai sensi del comma 11 ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato.

13. Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, già titolare di incarico di funzione professionale, per effetto della revoca ai sensi del comma 11 non sia destinatario di altro incarico, purché abbia maturato almeno quindici anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali di *performance* individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata.

14. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica all'interno dell'area di appartenenza qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

Art. 32.

Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari

1. Gli incarichi di funzione del personale della presente area sono finanziati con le risorse del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

2. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di «indennità di funzione».

3. L'indennità di funzione, per gli incarichi di media ed elevata complessità, si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di cui alla tabella riportata al comma 7 - e di una parte variabile. Tali valori sono lordi per tredici mensilità; insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. Il valore dell'incarico di complessità base è composto della sola parte fissa, fatto salvo quanto previsto al comma 8, secondo periodo.

4. Il valore complessivo dell'indennità di funzione degli incarichi di media ed elevata complessità - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo di cui alla tabella riportata al comma 7.

5. Il valore dell'indennità di funzione parte fissa degli incarichi di media ed elevata complessità assorbe e ricomprende:

l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21 maggio 2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;

l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21 maggio 2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

6. L'indennità relativa agli incarichi di funzione di complessità media ed elevata assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art. 31 comma 7 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).

7. L'indennità di funzione per gli incarichi di media ed elevata complessità, in relazione alla graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'azienda o ente, su cui grava il relativo onere, è attribuita nei limiti di seguito indicati:

Valori indennità di funzione per l'Area dei professionisi della salute e dei funzionari

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 13 mensilità

Area	Tipologie incarichi di funzione	Complessità	Valori annui lordi per 13 mensilità	
			minimo (parte fissa)	massimo
Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	Organizzativa	Elevata	9.501	13.500
	Organizzativa	Media	4.000	9.500
	Professionale	Elevata	9.501	13.500
	Professionale	Media	4.000	9.500

8. L'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, è stabilita in euro 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità. Tale importo, può essere incrementato a livello aziendale di un importo non superiore a 300 euro, ove in sede di contrattazione integrativa siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

Art. 33.

Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori

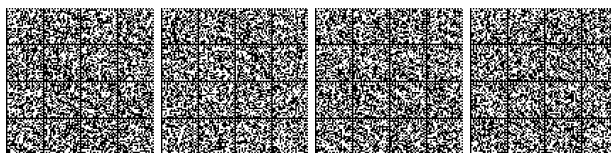
1. Gli incarichi di funzione del personale delle aree degli assistenti e degli operatori sono finanziati con le risorse del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

2. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di «indennità di funzione».

3. Il valore complessivo dell'indennità di funzione è definito, in funzione del livello di complessità dell'incarico attribuito, con risorse a carico dell'apposito Fondo di cui all'art. 102, nei valori annui lordi da corrispondersi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

Valori indennità di funzione area degli Assistenti e area degli Operatori

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 13 mensilità

Area	Tipologia incarico di funzione attribuibile	Complessità	Valore annuo lordo da corrispondere per 13 mensilità
Area degli assistenti	Professionale	Elevata	3.000
	Professionale	Media	1.800
	Professionale	Base	930
Area degli operatori	Professionale	Elevata	2.000
	Professionale	Media	1.500
	Professionale	Base	700

Art. 34

Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lettera *a)* (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), a valutazione al termine dell'incarico, secondo i criteri e la procedura prevista dalla regolamentazione aziendale. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali. Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lettera *a)* (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), è soggetto alla sola valutazione annuale sulla *performance*.

2. I criteri e la procedura di valutazione devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art. 27 comma 6 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione) e dall'art. 31 comma 6 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).

3. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della *performance* ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità.

4. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico.

5. L'azienda o ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.

Art. 35.

Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, in fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi, e comunque non oltre il 31 dicembre 2023, in deroga al requisito del titolo di studio richiesto ai sensi dell'art. 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) comma 2, le aziende ed enti possono conferire l'incarico di funzione organizzativa al personale con esperienza maturata di almeno quindici anni nel profilo di appartenenza che abbia già ricoperto in tale periodo almeno un incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21 maggio 2018 con valutazione positiva dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni. Nel computo dei quindici anni di esperienza rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione europea nel medesimo o corrispondente profilo.

2. Con riferimento a quanto previsto al comma 1, per la funzione di coordinamento resta fermo quanto disposto all'art. 28 comma 2 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa).

Art. 36.

Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi

1. Nell'ambito del nuovo assetto degli incarichi contenuto nel presente Capo III, gli incarichi di organizzazione e professionali, di cui agli articoli 14 e seguenti del CCNL del 21 maggio 2018, in essere alla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di contratto o quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data e fermo restando il valore economico già individuato, sono collocati all'interno delle fasce di cui all'art. 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) senza necessità di attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri:

a) gli incarichi di organizzazione, ivi inclusi gli incarichi di posizione organizzativa ad esaurimento e non ancora scaduti ai sensi dell'art. 22 del CCNL 21 maggio 2018 e di coordinamento, assumono la denominazione di «incarichi di funzione organizzativa»;

b) gli incarichi professionali assumono la denominazione di «incarichi di funzione professionale».

Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita.

2. La collocazione all'interno dei livelli di complessità degli incarichi di cui all'art. 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) avviene con le modalità di cui ai commi 6, 7, e 8 dell'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

Capo IV

ARPA

Art. 37.

Norma sul personale trasferito alle Arpa

1. Avendo a riferimento il personale trasferito a seguito del riordino funzionale di cui alla legge n. 56/2014, l'assegno *ad personam* riconosciuto ai sensi delle disposizioni speciali di cui all'art. 1, comma 800 della legge n. 205/2017, non è riassorbibile con riferimento agli incrementi della retribuzione tabellare derivanti dal presente CCNL né con il passaggio al nuovo sistema di classificazione del personale. Il predetto assegno *ad personam* è a carico del Fondo premialità e condizioni di lavoro.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 100 (Disposizioni particolari) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 38.

Decorrenza e disapplicazioni del titolo III

1. Con le decorrenze prescritte nelle disposizioni del presente titolo e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:

l'art. 18 del CCNL 7 aprile 1999 «Norma di inquadramento del personale in servizio»;

l'art. 22 del CCNL 7 aprile 1999 «Norma finale e transitoria»;

l'art. 19 del CCNL 19 aprile 2004 «Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale»;

Allegato 1 al CCNL del 7 aprile 1999 come modificato dall'allegato 1 al CCNL integrativo del 20 settembre 2001 e dall'allegato 1 al CCNL del 19 aprile 2004 «Declaratoria delle categorie e profili»;

art. 12 del CCNL del 21 maggio 2018 «Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale»;

art. 12 del CCNL del 7 aprile 1999 «Obiettivi»;

articoli 13 del CCNL del 7 aprile 1999, 8 del CCNL del 19 aprile 2004 e 17 del CCNL del 19 aprile 2004 «Il sistema di classificazione del personale»;

art. 14 del CCNL del 7 aprile 1999 «Accesso dall'esterno»;

art. 15 del CCNL del 7 aprile 1999 «Progressione interna nel sistema classificatorio»;

art. 16 del CCNL del 7 aprile 1999 «Criteri e procedure per i passaggi tra categorie»;

art. 17 del CCNL del 7 aprile 1999 «Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria»;

art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999 e art. 3 del CCNL del 10 aprile 2008 «Criteri per la progressione economica orizzontale»;

art. 37 del CCNL del 7 aprile 1999 «Finanziamento del sistema classificatorio»;

art. 19 del CCNL del 7 aprile 1999, art. 4 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 e art. 18 del CCNL del 19 aprile 2004 «Profili»;

art. 6 del CCNL del 20 settembre 2001 (II biennio economico) «Clausola di interpretazione autentica»;

art. 50, comma 2 del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999 «Norma speciale per le A.R.P.A.»;

art. 31 CCNL del 7 aprile 1999 «Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico»;

art. 6 del CCNL del 20 settembre 2001 «Clausola di interpretazione autentica»;

art. 23, commi 5, 6, 7 e 8 del CCNL del 19 aprile 2004 «Disposizioni particolari».

2. Fatto salvo quanto previsto nel precedente art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi), dal 1° gennaio 2023, ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) cessano di avere efficacia:

gli articoli da 14 a 22 del titolo III - Capo II (Incarichi funzionali) del CCNL del 21 maggio 2018, fatto salvo il richiamo all'articolo 21, commi 1 e 2 del CCNL 21 maggio 2018 nel presente capo;

l'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018 «Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione»;

l'art. 86, comma 5 del CCNL 21 maggio 2018.

3. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL è disapplicato l'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018 «Decorrenza e disapplicazioni».

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 39.

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le aziende ed enti del SSN.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a. tipologia del rapporto di lavoro;

b. data di inizio del rapporto di lavoro;

c. area, profilo professionale e retribuzione spettante;

d. attribuzioni corrispondenti al profilo previste dalle vigenti disposizioni;

e. durata del periodo di prova;

f. unità operativa e/o sede di servizio di prima destinazione dell'attività lavorativa;

g. termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di cessazione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 74, comma 2 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).

5. L'azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario, anche in via telematica, a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'azienda può essere prorogato di ulteriori quindici giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del decreto legislativo n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 40 (Periodo di prova).

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 24 (Il contratto individuale di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 40.

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:

a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree del personale di supporto e degli operatori;

b) quattro mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari;

c) sei mesi per il personale di elevata qualificazione.

Nella prima applicazione si considerano i periodi prestati nelle categorie o livelli economici del precedente ordinamento professionale confluiti nelle nuove aree.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, gravi patologie e terapie salvavita e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di assenza per malattia, gravi patologie e terapie salvavita il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio si applica l'art. 58 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio).

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda o ente deve essere motivato.

6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il dipendente con il quale venga instaurato un nuovo rapporto di lavoro a seguito di concorso pubblico, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato nell'area, profilo professionale, differenziale economico di professionalità ed eventuale assegno *ad personam* in godimento nell'azienda o ente di provenienza.

10. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attribuzioni proprie del profilo e, ove previsto, del mestiere di appartenenza.

11. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle aziende ed enti:

a) con rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, almeno uno dei quali pari a dodici mesi ed effettivamente prestati senza soluzione di continuità, nella medesima o corrispondente area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attività. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario;

b) con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato che lo abbiano già superato nella medesima o corrispondente area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attività. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario;

c) che abbiano effettuato un passaggio di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa azienda o ente ai sensi dell'art. 18 (Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa azienda o ente);

d) nel caso di progressione tra le aree con procedura selettiva interna ai sensi dell'art. 20 (Progressione tra le aree), con esclusione del personale di elevata qualificazione.

12. Sono esonerabili dal periodo di prova i dipendenti che abbiano già svolto, presso amministrazioni pubbliche di altri comparti, rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, almeno uno dei quali pari a dodici mesi ed effettivamente prestati senza soluzione di continuità, nella medesima o corrispondente area o categoria del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale mestiere. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

13. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 39, comma 5 (Il contratto individuale di lavoro), il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 25 (Periodo di prova) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 41.

Transizione di genere

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le amministrazioni riconoscono un'identità *alias* al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'*alias* saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera *alias* resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità *alias* da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-*novies* del decreto legislativo n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

2. Non si conformano all'identità *alias* e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente che desidera intraprendere il percorso di affermazione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Art. 42.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

2. L'azienda o ente si pronuncia motivatamente entro sessanta giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area e profilo rivestiti al momento delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato nell'azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale del profilo, con esclusione dei differenziali economici di professionalità, degli assegni *ad personam* e della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturati.

3. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea.

4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nel piano triennale dei fabbisogni dell'azienda o ente, ed al mantenimento del possesso dei requisiti per l'assunzione da parte del richiedente nonché agli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente.

5. Qualora il dipendente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001(Trattamento di fine rapporto di lavoro).

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 (Ricostituzione del rapporto di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.

Capo II

ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 43.

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario è di trentasei ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

2. L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:

ottimizzazione delle risorse umane;

miglioramento della qualità della prestazione;

ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;

miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;

erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza;

conciliazione tempi di vita e di lavoro;

equa distribuzione dei carichi di lavoro.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore. La programmazione oraria della turnistica deve essere, di norma, formalizzata almeno entro il giorno 20 del mese precedente;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera *b)*, con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle trentasei ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di ventotto ore e, corrispettivamente, periodi fino a quattro mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di quarantaquattro ore settimanali;

d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle ventiquattro ore, di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7 del decreto legislativo n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;

f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore;

g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare dei genitori di figli minori di dodici anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi lavoratori turnisti e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

h) nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170;

i) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale dei dipendenti genitori di figli minori, entrambi turnisti, consentendo ai medesimi lo svolgimento di turni di servizio opposti;

j) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.

4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno trenta minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 e all'art. 4 del CCNL del 31 luglio 2009 (Mensa). La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'azienda o ente nella città, alla dimensione della stessa città. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio/servizio/struttura, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lettera *g)*.

5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a undici ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9.

6. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni addetto nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

7. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole aziende ed enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 92 (Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari) e dall'art. 93 (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dai CCNL vigenti.

8. Con riferimento all'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.

9. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere e territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e di Unità Operativa e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi tre giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

10. In tutti i casi di assenza giornaliera giustificata, ai fini del computo del debito orario, va riconosciuto al dipendente un orario giornaliero pari alla misura dell'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

11. Nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a dieci minuti complessivi e forfettari destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

12. Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle ventiquattro ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, al personale sanitario e sociosanitario sono riconosciuti fino ad un massimo di quindici minuti complessivi e forfettari tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

13. Sono definibili dalle aziende ed enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 (Orario di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 44.

Servizio di pronta disponibilità

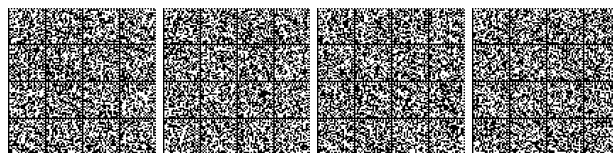
1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3.

2. All'inizio di ogni anno le aziende ed enti predispongono un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla propria organizzazione, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso.

3. Le aziende ed enti definiscono le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza.

4. Sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità i dipendenti in servizio presso le unità operative di cui al piano del comma 2 ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità operativa stessa, con le precisazioni di cui all'art. 26, comma 8 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) e all'art. 31, comma 7 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).

5. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa/servizio, tenendo comunque conto delle caratteristiche del servizio da erogare e del territorio di riferimento.

6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta, su richiesta del lavoratore, anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. In caso di chiamata tali ore sono retribuite a titolo di straordinario ovvero in caso di adesione alla banca delle ore trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore).

7. La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto ad una indennità oraria di euro 1,80 lorde, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.

8. Due turni di pronta disponibilità della durata di dodici ore ciascuno sono prevedibili solo nei giorni festivi.

9. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle aziende ed enti.

10. Non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sette turni di pronta disponibilità al mese.

11. È escluso dalla pronta disponibilità il personale del ruolo amministrativo.

12. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 e l'art. 86, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 45.

Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di cinquantadue all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente o il responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

6. Per l'attività prestata dal personale anche non turnista, in giorno festivo infrasettimanale, si applica l'art. 106, comma 5 (Indennità di turno, di servizio notturno e festivo).

7. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario ovvero trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore).

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 29 (Riposo settimanale) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 46.

Lavoro notturno

1. Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Eventuali casi di adibizione al lavoro notturno, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera *b)*, punto 2 del decreto legislativo 26 novembre 1999 n. 532, sono individuati dalle aziende ed enti.

3. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

4. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532. È garantita al lavoratore l'assegnazione ad altro lavoro o a lavori diurni.

5. Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 106, comma 3 (Indennità di turno, di servizio notturno e festivo).

6. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il decreto legislativo n. 66/2003.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 30 (Lavoro notturno) del CCNL del 21 maggio 2018

Art. 47.

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio. Le parti si incontrano con periodicità quadrimestrale per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.

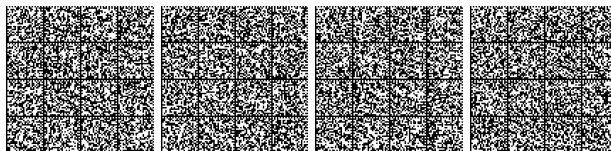
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle aziende ed enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione fatta eccezione per quei casi di urgenza in cui, a garanzia dei livelli di assistenza, non sia possibile l'autorizzazione preventiva ed esplicita del dirigente o del responsabile.

3. Le risorse di cui al fondo dell'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) destinate, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *a)*, (Contrattazione integrativa: soggetti e materie), al lavoro straordinario sono assegnate dalle aziende ed enti alle articolazioni aziendali individuate dal decreto legislativo n. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.) e/o alle diverse unità operative/servizi, in relazione alle esigenze di servizio previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative/servizi delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, centottanta ore annuali.

4. Il limite di cui al comma precedente può essere elevato, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di duecentocinquanta ore annuali.

5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'azienda o ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

6. In alternativa al pagamento, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo da fruirsi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro il termine massimo di quattro mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è rideterminata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art. 94, comma 2, lettera *b)* (Retribuzione e sue definizioni), comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 (Riduzione dell'orario) il valore del divisore è fissato in 151.

8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

9. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 31 (Lavoro straordinario) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 48.

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è confermata la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 47, comma 2 (Lavoro straordinario), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui al comma 8 dell'art. 47 (Lavoro straordinario), che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

6. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 47, comma 6 (Lavoro straordinario) nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Banca delle ore) del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999.

Capo III

FERIE E FESTIVITÀ

Art. 49.

Ferie e recupero festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni).

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di ventotto giorni lavorativi.

3. Per i dipendenti che invece hanno un'articolazione oraria su sei giorni, la durata delle ferie è di trentadue giorni lavorativi.

4. Ai dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi dei periodi lavorati presso una qualsiasi amministrazione, anche a tempo determinato e anche con profilo o inquadramento diverso, spettano ventisei giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure trenta giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. Dopo tre anni di servizio, come sopra definiti, spettano rispettivamente ventotto giorni lavorativi e trentadue giorni lavorativi.

5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3, e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera *a)*, della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire prioritariamente nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977. Le giornate di riposo non fruite non sono monetizzabili. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli articoli 50 (Permessi giornalieri retribuiti) e 52 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11. Esse sono fruite, previa autorizzazione espressa e tempestiva, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. L'azienda o ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nel termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.

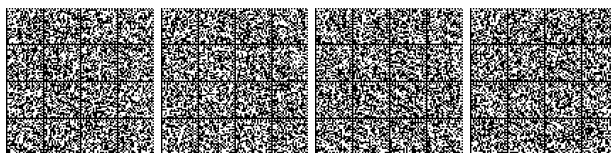
12. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1° giugno-30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 50, comma 1, lettera *b)* (Permessi giornalieri retribuiti). È cura del dipendente informare tempestivamente l'Azienda o ente ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

16. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporto di diciotto mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente o responsabile in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui al comma 14.

17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 33 (Ferie e recupero festività soppresse) del CCNL del 21 maggio 2018.

Capo IV

PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 50.

Permessi giornalieri retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi giornalieri retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami ivi comprese le progressioni tra le aree – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo, anche on line, comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge n. 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di quindici giorni consecutivi in occasione di matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro quarantacinque giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dipendente – compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare un ulteriore periodo per il godimento dello stesso entro dodici mesi dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni).

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 (Permessi giornalieri retribuiti) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 51.

Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

1. Al dipendente, sono concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio e senza necessità di documentazione e/o giustificazione, diciotto ore di permesso retribuito nell'anno solare per motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal decreto legislativo n. 151/2001;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 43, comma 10 (Orario di lavoro);

f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro;

3. Per i permessi orari del presente articolo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni).

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 52.

Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere fruiti anche ad ore per un totale di diciotto ore mensili. Il personale interessato effettua una programmazione mensile delle giornate e/o degli orari di fruizione di tale permesso; nel caso di personale turnista la comunicazione va effettuata entro il giorno 20 del mese precedente. Nel caso di fruizione ad ore, l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla programmazione, è consentita solo a giornata intera. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento ai sensi dell'art. 75, comma 9 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

4. Il lavoratore ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 nonché integrato dall'art. 8, comma 2, della legge 21 ottobre 2005, n. 219 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 53.

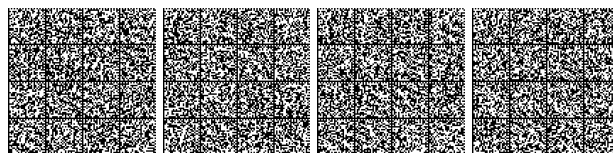
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di novanta giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a cinque giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 60 (Congedi dei genitori).

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 74 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale). Il rapporto a tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra unità operativa/servizio/struttura della stessa azienda o ente o ad altra amministrazione pubblica ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'azienda o ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'azienda o ente di appartenenza dispone il trasferimento richiesto dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.

8. I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20 settembre 2001 (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le aziende ed enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art. 12.

9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno e/o rientrare nell'azienda o ente dove prestava originariamente la propria attività o alla unità operativa/servizio/struttura di provenienza.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 39 (Congedi per le donne vittime di violenza) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 54.

Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di diciotto ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal decreto legislativo n. 151/2001;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni;

c) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 43, comma 10 (Orario di lavoro).

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal personale competente della struttura, anche privata ove si è svolta la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'Azienda o ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a. attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda o ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;

b. attestazione di presenza, redatta dal personale competente della struttura, anche privata, ove si è svolta la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lettera *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, e 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'azienda o ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9,10, e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il lavoratore, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 55.

Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le trentasei ore annue.

2. Per consentire al responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa salvo casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi, secondo modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 41 (Permessi orari a recupero) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 56.

Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'azienda o ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle attribuzioni del proprio profilo professionale, l'azienda o ente procede secondo quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 171 del 2011.

5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso di inidoneità permanente e assoluta, a qualsiasi attività lavorativa, l'azienda o ente, con le procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011 risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro trenta giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.

6. Alla fattispecie del dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie attribuzioni, applica l'art. 59 (Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica).

7. L'azienda o ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

8. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 7, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle attribuzioni del proprio profilo, l'azienda o ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

9. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

10. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

11. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del decreto-legge n. 112/2008, è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni altro compenso accessorio comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, dall'undicesimo giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni);

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera *a)* per i successivi tre mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera *a)* per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla *performance* dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera b, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

12. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

13. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

14. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

15. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'azienda o ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda o all'ente.

17. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dipendente è versato da quest'ultimo all'Azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 11 compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 (Assenze per malattia) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 57.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di day-hospital o accesso ambulatoriale e convalescenza post-intervento nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico di cui al comma 11 lettera *a)* dell'art. 56 (Assenze per malattia).

2. L'attestazione della sussistenza delle patologie di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.

4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, al day-hospital o accesso ambulatoriale, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio sanitario nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dal medico competente. Il periodo di convalescenza post-intervento è certificato anche dal medico di medicina generale.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data dell'attestazione di cui al comma 2, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 58.

Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a diciotto mesi prorogabili per ulteriori diciotto in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporto, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 56, comma 11, lettera *a)* (Assenze per malattia).

2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 59.

Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica

1. Nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni, l'inquadramento nell'area inferiore ha carattere temporaneo ed il posto del dipendente è indisponibile ai fini della sua copertura. La restituzione del dipendente allo svolgimento delle originarie mansioni del profilo di provenienza avviene al termine fissato dall'organo collegiale come idoneo per il recupero della piena efficienza fisica.

2. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nell'area inferiore ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, ai sensi dell'art. 4, comma 4 della legge n. 68/1999. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva del nuovo livello economico senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento, fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore in materia di infermità per causa di servizio.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 (Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica) del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999.

Art. 60.

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni), inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, nonché i premi correlati alla *performance* secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto, per ciascun figlio, dall'art. 32, comma 1 del decreto legislativo n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio nonché della maturazione della tredicesima mensilità e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 (Congedi dei genitori) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 61.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico, di ludopatia o di disturbi del comportamento alimentare e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

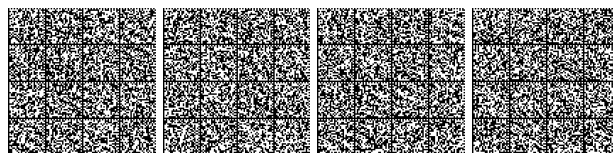
a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a compiti della stessa area di inquadramento contrattuale diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero il coniuge o il convivente ai sensi della legge n. 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'azienda o ente nei quindici giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora risulti che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda o ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 62.

Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'azienda o ente – permessi retribuiti, nella misura massima individuale di centocinquanta ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna azienda o ente all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite percentuale già stabilito dal comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari compreso ciclo di dottorato di ricerca qualora non svolto in congedo, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.

5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale. Nell'ambito della contrattazione integrativa, potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 6.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera *a)*;

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere *a)* e *b)* nonché i dipendenti di cui al comma 12.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite dalla contrattazione integrativa.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

10. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dal presente CCNL per la partecipazione agli esami.

12. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico *status* di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 48 (Diritto allo studio) del CCNL del 21 maggio 2018.

Capo V

Mobilità

Art. 63

Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale

1. La mobilità volontaria tra aziende ed enti è disciplinata dall'art. 30, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:

a) la mobilità avviene nel rispetto dell'area e del profilo professionale dei dipendenti in relazione al posto da coprire. Resta fermo quanto previsto all'art. 19, comma 3 (Progressione economica all'interno delle aree) e all'art. 23, commi 2 e 3 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento);

b) il bando, da emanarsi con cadenza annuale e pubblicato sul sito web aziendale, riportante i profili ricercati dall'azienda, indica procedure e criteri di valutazione;

c) la partecipazione è consentita a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;

d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;

e) il fascicolo personale segue il dipendente trasferito;

f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'ente o azienda di appartenenza, la partecipazione al bando avviene anche senza il preventivo assenso della stessa. L'azienda o ente di appartenenza, ricevuta la richiesta di assenso, risponde motivatamente entro trenta giorni.

3. Nell'applicazione del comma 2, le aziende ed enti danno priorità alle domande per gravi e documentate esigenze di salute, per ricongiun-

gimento del coniuge o figli minori affidatari o per esigenze connesse all'assistenza ai figli minori o inabili e ai genitori.

4. Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento di durata superiore ad un anno (quali ad esempio corsi post-universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

5. Resta consentita la mobilità per interscambio/compensazione ai sensi dell'art. 29-*bis* e 30 del decreto legislativo n. 165/2001 e relative disposizioni applicative.

6. La mobilità volontaria non comporta l'assoggettamento al periodo di prova secondo quanto disposto dall'art. 40, commi 11 e 12, (Periodo di prova).

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 52 (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale) del CCNL del 21 maggio 2018 e l'art. 21 (Mobilità) del CCNL del 19 aprile 2004.

Capo VI

Formazione del personale

Art. 64.

Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle aziende ed enti.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le aziende ed enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

valorizzare il patrimonio professionale presente nelle aziende ed enti;

assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 53 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 65.

Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

2. Le aziende ed enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 66, comma 3 (Destinatari dei processi della formazione), favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

3. Le aziende ed enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della *performance* individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della pubblica amministrazione.

4. Le aziende ed enti nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione di tutto il personale finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sè stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire pazienti aggressivi e violenti.

Art. 66.

Destinatari dei processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. Gli stessi piani individuano altresì le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6 del presente articolo, coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

2. Le aziende ed enti assicurano, ove necessario, la formazione d'ingresso del personale neoassunto anche mediante affiancamento. Essa è effettuata mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento di tale personale nei contesti organizzativi.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le aziende ed enti, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favoriscono la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 4, lettera *a)*.

4. I piani di formazione definiscono quali iniziative aziendali abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;

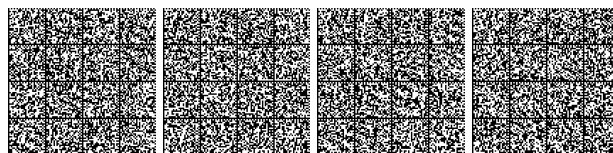
b) le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane.

5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, i piani di formazione di cui al comma 1 definiscono anche le metodologie formative e didattiche e, in tale ambito, valutano la possibilità, per accrescere l'efficacia e l'efficienza delle iniziative programmate, di attivare metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

6. Nell'attuazione dei piani di formazione, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, le aziende ed enti possono assumere iniziative di collaborazione con altre aziende, enti o amministrazioni ed altri soggetti privati, finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'azienda ed ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa azienda ed ente.

8. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al per-

sonale spetta il rimborso delle spese di viaggio e di alloggio, ove ne sussistano i presupposti. Al fine di favorire la partecipazione nelle aziende ed enti con articolazione sul territorio è privilegiata l'organizzazione di attività a livello regionale o territoriale, ove non sia possibile realizzare attività di formazione a distanza.

9. Le aziende ed enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 8 (Organismo paritetico per l'innovazione), possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

10. Le aziende ed enti curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

11. Le aziende ed enti e le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono costituire enti bilaterali per la formazione, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni e dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente.

12. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 8 (Organismo paritetico per l'innovazione):

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'azienda ed ente, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

14. La partecipazione del personale all'attività formativa si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal servizio sanitario nazionale;

c) formazione di base e riqualificazione del personale.

15. Le attività di cui al comma 14 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

16. Il personale è ammesso alla formazione secondo le modalità previste dai regolamenti delle singole aziende ed enti, privilegiando la competenza specifica.

17. L'attività formativa, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di euro 25,82 lorde, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 54 del CCNL 21 maggio 2018, l'art. 29, commi 14, 15, 16 e 17 del CCNL 7 aprile 1999 e l'art. 20, comma 8 del CCNL 19 aprile 2004.

Art. 67.

Formazione continua ed ECM

1. La formazione continua e l'ECM costituiscono requisito indispensabile per svolgere attività proprie del profilo, al fine di migliorare le competenze professionali, anche avanzate, ivi incluse quelle informatiche e digitali. Ferma restando la formazione obbligatoria e facoltativa di cui all'art. 66 (Destinatari dei processi della formazione), la formazione continua del personale del ruolo sanitario di cui all'art. 16-*bis* e seguenti del decreto legislativo n. 502/1992 è da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente e in coerenza con l'assetto organizzativo e funzionale di ogni singola azienda o ente. L'attività formativa è finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità.

2. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 8 e seguenti del precedente articolo (Destinatari e processi della formazione) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

3. Le parti concordano che — nel caso di mancato rispetto da parte dell'azienda o ente della garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato — non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16-*quater* del decreto legislativo n. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.

4. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

5. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

6. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16-*bis* citato al comma 1 e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione — anche quella continua — rientra nell'ambito della formazione facoltativa per la quale sono utilizzabili gli istituti dei permessi retribuiti di cui all'art. 50, comma 1, lettera *a)* (Permessi giornalieri retribuiti), dell'art. 62 (Diritto allo studio) e dell'art. 68 (Congedi per la formazione).

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 55 (Formazione continua ed *ECM)* del CCNL del 21 maggio 2018.

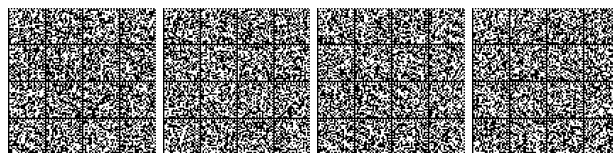
Art. 68.

Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa azienda o ente del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Il confronto di cui all'art. 6, comma 3, lettera *l)* individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente — comunicandolo per iscritto — la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'azienda ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli articoli 56 (Assenze per malattia) e 58 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) del presente CCNL.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 (Congedi per la formazione) del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999.

Art. 69.

Decorrenza e disapplicazioni del titolo IV

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo ai sensi dell'art. 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:

articoli 22, comma 7, del CCNL del 7 aprile 1999 «Norma finale e transitoria»;

art. 12, comma 8, lettera *a)* del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 «Aspettativa»;

la Tabella 1 allegata al CCNL 1° settembre 1995;

art. 6 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 «Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica»;

art. 56 del CCNL 21 maggio 2018 «Decorrenze e disapplicazioni».

2. Con l'entrata in vigore del presente titolo ai sensi dell'art. 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) cessano di avere efficacia il Capo I «Costituzione del rapporto di lavoro» e il Capo II «Istituti dell'orario di lavoro» del CCNL 21 maggio 2018.

3. Con l'entrata in vigore del Capo VI sulla Formazione del personale, ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, oltre alle disapplicazioni riportate nei singoli articoli, cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le altre disposizioni in materia di formazione del personale ovunque previste nei precedenti CCNL del comparto.

TITOLO V

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 70.

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le aziende ed enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e, in quanto compatibili, delle previsioni degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi. Per il personale sanitario, il relativo limite di durata massima dei contratti a tempo determinato, ivi compresi gli eventuali rinnovi, dovrà essere individuato dalla singola Azienda o ente in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque, anche per tale personale, la deroga alla durata massima non può superare i dodici mesi.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le aziende ed enti che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto legislativo n. 81 del 2015 sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità delle aziende ed enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

5. Le aziende ed enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 6, l'Azienda o ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001 e dell'art. 28 del CCNL del 7 aprile 1999 (Mansioni superiori) a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)*, del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, e fermo restando quanto stabilito dal comma 2 con riguardo al personale sanitario, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità delle aziende ed enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11 e fermo restando quanto stabilito dal comma 2 con riguardo al personale sanitario, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del decreto legislativo n. 165/2001.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 57 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 71.

Trattamento economico - normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni delle seguenti lettere e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 49, comma 4 (Ferie e recupero festività soppresse) ; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di ventotto o trentadue giorni, stabilito dall'art. 49, commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse) , a seconda della articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando — in quanto compatibili — i criteri stabiliti dall'art. 56 (Assenze per malattia), si applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638 ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; definiti i periodi retribuiti, il trattamento economico spettante è quello stabilito secondo i criteri di cui all'art. 56, comma 11, (Assenze per malattia), in misura proporzionalmente rapportata alla durata del contratto. Se il periodo retribuibile è inferiore o uguale a due mesi, il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 56 (Assenze per malattia);

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di quindici giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 50, comma 2 (Permessi giornalieri retribuiti);

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lettera *d)*, sono concessi i seguenti permessi:

permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 51 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari);

permessi per esami o concorsi o per aggiornamento professionale facoltativo di cui all'art. 50, comma 1, lettera *a)* (Permessi giornalieri retribuiti). Per il diritto allo studio, resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 2 (Diritto allo studio);

permessi di cui all'art. 54 (Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);

permessi per lutto di cui, all'art. 50, comma 1, lettera *b)* (Permessi giornalieri retribuiti).

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera *e)* deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 104/1992 e successive modificazioni ed integrazioni e la legge n. 53/2000 ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi

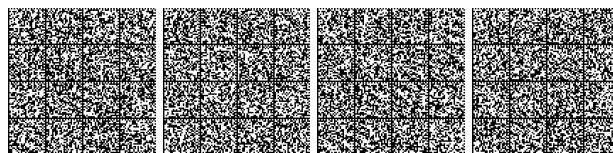
h) nel caso di assunzione a tempo indeterminato nell'azienda o ente o presso altre aziende od enti del SSN, l'utilizzo dei permessi previsti dall'art. 50 (Permessi giornalieri retribuiti), dall'art. 51 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari) e dall'art. 54 (Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) deve tenere conto del numero dei permessi di cui alla lettera *e)*, già fruiti con contratti a tempo determinato, svolti nello stesso anno solare.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 40 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 40 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 codice civile

4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la cessazione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 70 (Contratto di lavoro a tempo determinato) e del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i trenta giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le aziende ed enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto legislativo n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima azienda o ente, nel medesimo profilo e area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 58 (Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato) del CCNL del 21 maggio 2018.

Capo II

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 72

Contratto di somministrazione

1. Le aziende ed enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato).

3. Il ricorso al contratto di somministrazione non è consentito per i profili professionali dell'area del personale di supporto ovvero per i profili professionali anche dell'area degli assistenti e dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari addetti alla vigilanza e ai compiti ispettivi. È rimessa alla valutazione delle aziende ed enti la possibilità di ricorrere alla forma di flessibilità di cui al presente articolo per le esigenze dei servizi di emergenza. Il contratto di somministrazione non è utilizzabile per fronteggiare stabilmente le carenze di organico. L'azienda o ente può ricorrere a tale flessibilità, tenendo conto dell'economicità dello strumento e della programmabilità delle urgenze.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, nell'ambito delle disponibilità già destinate dalle aziende ed enti per tale specifica finalità.

5. L'Azienda o ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

6. Le aziende ed enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 8 (Organismo paritetico per l'innovazione) sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia. In conformità alle vigenti disposizioni di legge e fermo restando quanto previsto dall'art. 2 del decreto legislativo del 28 luglio 2000, n. 254, è fatto divieto alle aziende ed enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate ai sensi della vigente normativa in materia di lavoro somministrato.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 59 (Contratto di somministrazione) del CCNL del 21 maggio 2018.

Capo III

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 73.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le aziende ed enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i lavoratori già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza periodica. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.

4. L'azienda o ente, entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure negare con atto motivato la stessa qualora:

a) sia stato già raggiunto il limite di cui al comma 2;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del decreto-legge n. 112/2008.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'azienda o ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

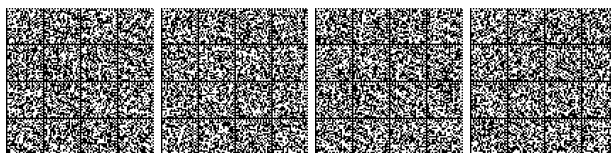
7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle aziende ed enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 %. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

8. Nella valutazione delle domande, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 81/2015;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del decreto legislativo n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'azienda o ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di quindici giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 7.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10 nonché l'eventuale durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 60 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 74.

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (cinque o sei giorni);

b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c. misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere *a)* e *b)*.

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *a)* (Confronto), in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'azienda o ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

5. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale a tempo parziale orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti diposizioni legislative, con particolare riferimento al decreto legislativo n. 151/2001 e alla legge n. 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Nei casi di tempo parziale verticale il personale assicura per intero, nei periodi di servizio, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni.

6. Al personale utilizzato, ai sensi dei precedenti commi 5 e 6 per la copertura dei turni di pronta disponibilità, si applica l'art. 44 (Servizio di pronta disponibilità). Il lavoro supplementare effettuabile da tale personale per i turni, ivi compresi quelli di pronta disponibilità, soggiace ai limiti quantitativi di cui all'art. 75, comma 2 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) e, in ogni caso, non può superare centodue ore annue individuali.

7. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 61 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 75.

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

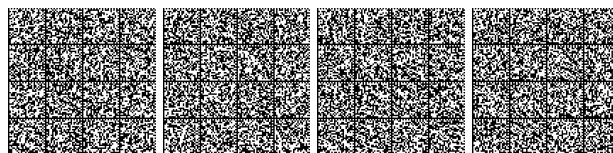
1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione globale di fatto di cui all'art. 94 (Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario).

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia ad eccezione dei permessi *ex* art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area, differenziale economico di professionalità e profilo professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 81/2015.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 62 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL del 21 maggio 2018.

TITOLO VI

LAVORO A DISTANZA

Capo I

Lavoro agile

Art. 76.

Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle aziende o enti, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'azienda o ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'azienda o ente i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine, l'azienda o ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime attribuzioni esclusivamente all'interno dell'Azienda o Ente, con le precisazioni di cui al presente titolo.

4. L'Azienda o ente garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della *performance* e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 77.

Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente titolo.

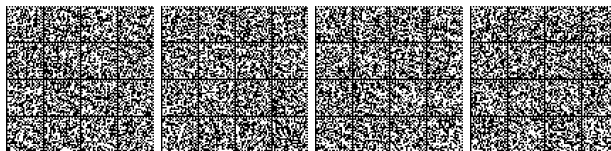
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, comma 3, lettera *l)* (Confronto), l'azienda o ente individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili.

3. L'azienda o ente nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime, e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti nonché l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire, nell'esercizio della loro attività lavorativa, gli stessi livelli prestazionali previsti per l'attività in presenza, l'azienda o ente - previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *l)* (Confronto) avrà cura, fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 78.

Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli articoli 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'azienda e ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'am-

ministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine di preavviso non inferiore a trenta giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione della fascia di cui all'art. 79, comma 1, lettera *a)* (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione);

f) i tempi di riposo del lavoratore che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni ed integrazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 79.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di undici ore di riposo consecutivo di cui all'art. 43, comma 5 (Orario di Lavoro) a cui il lavoratore è tenuto nonchè il periodo di lavoro notturno tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del giorno successivo.

2. Nella fascia di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per motivi personali o familiari di cui all'art. 51 (Permessi retribuiti per motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni, i permessi per assemblea di cui all'art. 13 (Diritto di assemblea) e i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente o responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lettera *b)*, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lettera *a)* non sono richiesti contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'azienda o ente.

Art. 80.

Formazione nel lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione, la condivisione delle informazioni e la salute e sicurezza sul lavoro.

Capo II

ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Art. 81.

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto è prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 — realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'azienda o ente — può essere svolto nelle forme seguenti:

a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, comma 3, lettera *l)* (Confronto), le aziende o enti possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo — con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio — nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse aziende o enti, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 43 (Orario di lavoro) .

5. L'azienda o ente concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 78 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lettera *e)* dello stesso, art. 79, commi 4 e 5 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione) e art. 80 (Formazione).

Art. 82.

Decorrenza e disapplicazioni del titolo VI

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo ai sensi dell'art. 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessa di avere efficacia l'art. 36 del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999.

TITOLO VII

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 83.

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54, decreto legislativo n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna azienda o ente.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'azienda o ente e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda o ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente, e dal decreto legislativo n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa azienda o ente in ordine al decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;

f) durante l'orario di lavoro o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità a distanza, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o attribuzioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'azienda o ente stesso in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'azienda o ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'azienda o ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

r) rispettare gli obblighi contenuti al titolo VI – Lavoro a distanza;

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 64 (Obblighi del dipendente) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 84.

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare, dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)* del decreto legislativo n. 165/2001;

b) condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'azienda o ente o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge. n. 300/1970;

f) negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater* del decreto legislativo n. 165/2001;

g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-*novies*, del decreto legislativo n. 165/2001;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato al *welfare* integrativo a favore dei dipendenti ai sensi dell'art. 89 (*Welfare* integrativo).

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)* del decreto legislativo n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio — anche svolto in modalità a distanza o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a cinque giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *e)* del decreto legislativo n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;

h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *e)* del decreto legislativo n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del decreto legislativo n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'azienda o ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'azienda o ente agli utenti o a terzi.

f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1) con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettere *b)*, *c)* e da f-*bis*) a f)-*quinquies* del decreto legislativo n. 165/2001;

b) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

c) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

d) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2 secondo e terzo periodo del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

f) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'azienda o ente;

2) senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)*, *d)*, *e)* ed *f)* del decreto legislativo n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 68 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 21 maggio 2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL del 21 maggio 2018;

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere — anche nei confronti di terzi — di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012;

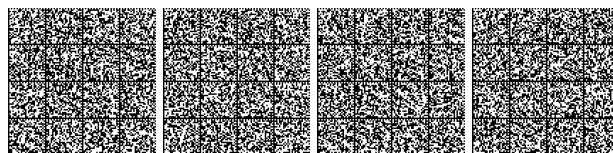
per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018, n. 3;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;

per gravi delitti commessi in servizio.

f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili,

ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 64 (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda o ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 66 (Codice disciplinare) del CCNL del 21 maggio 2018.

TITOLO VIII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 85.

Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:

a. due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;

b. tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;

c. quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

Per anzianità deve intendersi quella maturata presso l'azienda o ente in cui si verifica la risoluzione salvo il caso in cui il dipendente provenga da un'altra amministrazione mediante il passaggio diretto di personale ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 49 comma 11 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 56, comma 11, lettera *a)* (Assenze per malattia).

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 72 (Termini di preavviso) del CCNL del 21 maggio 2018.

TITOLO IX

ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 86.

Coperture assicurative per la responsabilità civile

1. Le aziende o enti garantiscono con oneri a proprio carico, un'adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dipendenti del presente comparto, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 88 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, in conformità a quanto disposto dall'articolo 10 della legge 8 marzo 2017, n. 24 e dai decreti ministeriali ivi previsti, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 1.

3. Le aziende ed enti rendono note ai dipendenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 1 con le modalità previste dall'articolo 10 della legge 8 marzo 2017, n. 24.

4. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dipendente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.

5. La polizza di cui al comma 3 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

6. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 4 e 5, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

7. I massimali delle polizze di cui al comma 6 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

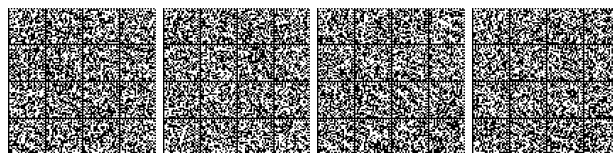
8. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti — sino alla concorrenza — dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 25 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 (Copertura assicurativa).

Art. 87.

Sistemi per la gestione del rischio

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del Governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

2. Le aziende ed enti attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie.

3. Le aziende ed enti sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame. Le aziende ed enti si avvalgono delle strutture per la gestione dei rischi già previste per la dirigenza sanitaria.

4. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le aziende ed enti ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi comitati per la valutazione dei rischi. Le aziende ed enti si avvalgono dei comitati per la valutazione dei rischi già previsti per la dirigenza sanitaria.

5. Il personale di elevata qualificazione deve avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine è tenuto a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale secondo le linee di indirizzo regionali.

6. Ai fini di cui al presente articolo, le regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo.

Art. 88.

Patrocinio legale

1. L'azienda e ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, amministrativo-contabile o penale nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto conflitto di interessi, anche solo potenziale, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'azienda o ente o a supporto dello stesso, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'azienda o ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice.

3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

4. I costi sostenuti dall'azienda o ente in applicazione dei commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 86 (Coperture assicurative per la responsabilità civile).

5. L'azienda dovrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda o ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999.

Art. 89.

Welfare *integrativo*

1. Le aziende ed enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d. prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale anche a copertura di particolari eventi avversi (es. ictus, infarto, ecc.) aggiuntivi a quanto già indicato dall'art. 86 (Coperture assicurative per la responsabilità civile);

f. contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al comma 1 sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 94 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 90.

Servizio fuori sede

1. Il personale è da considerarsi in servizio fuori sede qualora, dopo aver preso servizio presso l'ordinaria sede di lavoro, sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa in altri luoghi dove viene inviato per temporanee esigenze di servizio con previsione di rientro presso la stessa, se è soddisfatto almeno uno dei due seguenti requisiti:

1. la durata del servizio inferiore a otto ore;

2. il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro.

Qualora risulti più conveniente raggiungere tali altri luoghi partendo direttamente dalla dimora abituale, l'inizio e la fine del servizio potranno avvenire presso la dimora del dipendente e la stessa è attestata con le modalità sostitutive di controllo di cui al comma 7 dell'art. 43 (Orario di lavoro).

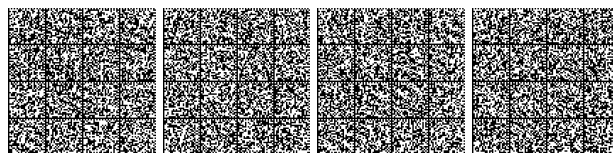
2. Nei casi previsti al comma 1, oltre alla normale retribuzione compete il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda o ente, dei taxi.

3. Il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

4. Le aziende ed enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato nonché la disciplina del servizio fuori sede per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

Art. 91.

Trattamento di trasferta

1. Fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'art. 90 (Servizio fuori sede), al personale inviato, senza prima aver preso servizio in sede, a prestare temporaneamente la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, per

una durata superiore ad otto ore e a oltre 50 km dalla ordinaria sede di lavoro, oltre alla normale retribuzione, compete:

a. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella «economica»;

b. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda o ente, dei taxi;

c. per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite, per i predetti pasti, di complessivi euro 44,26;

d. per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di euro 22,26;

e. per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera *c)*;

f. il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;

2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Le aziende ed enti individuano, con gli atti di cui al comma 6, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di euro 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le aziende ed enti interessati, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:

a. attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;

b. assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;

c. interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve;

d. attività che comportino imbarchi brevi su unità;

e. attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di repressione frodi e similari;

f. attività di assistenza sociale.

4. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

5. Le aziende ed enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato nonché la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dal comma 3.

6. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende ed enti per tale specifica finalità.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 95 (Trattamento di trasferta) del CCNL del 21 maggio 2018.

TITOLO X

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE ED INCREMENTI TABELLARI

Art. 92.

Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari

1. La struttura della retribuzione del presente personale si compone delle seguenti voci:

a) trattamento fondamentale:

stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;

indennità di qualificazione professionale, ove spettante;

retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

differenziale economico di professionalità secondo la nuova disciplina di cui al Capo II del titolo III (Ordinamento professionale), ove acquisito, a cui si applicano i medesimi effetti previsti dall'art. 98 (Effetti dei nuovi stipendi);

assegno personale, ove acquisito;

indennità professionale specifica, ove spettante, di cui alla tabella J;

indennità di specificità infermieristica, ove spettante;

indennità tutela del malato e promozione della salute, ove spettante;

indennità di funzione di parte fissa;

indennità di coordinamento, ad esaurimento, di cui all'art. 21, commi 1 e 2 del CCNL 21 maggio 2018.

b) trattamento accessorio, ove spettante:

a) indennità correlate alle condizioni di lavoro (Indennità di turno e di servizio notturno, Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, Indennità di rischio radiologico, bilinguismo, indennità di polizia giudiziaria);

b) premi correlati alla *performance* organizzativa o individuale;

c) pronta disponibilità;

d) compensi per lavoro straordinario;

e) indennità di funzione di parte variabile.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 75 del CCNL del 21 maggio 2018 (Struttura della retribuzione) e l'art. 11 del CCNL 11 luglio 2019 (Struttura della retribuzione).

Art. 93.

Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione

1. La struttura della retribuzione del presente personale si compone delle seguenti voci:

a) trattamento fondamentale:

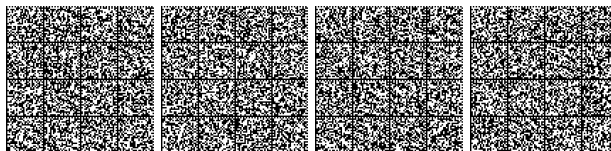
stipendio tabellare di cui all'art. 100 (Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione);

retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

indennità di posizione di parte fissa;

indennità professionale specifica, ove spettante;

indennità di specificità infermieristica, ove spettante;

indennità tutela del malato e promozione della salute, ove spettante.

b) trattamento accessorio, ove spettante:

indennità di posizione di parte variabile;

indennità correlate alle condizioni di lavoro (Indennità di rischio radiologico, bilinguismo, indennità di polizia giudiziaria);

premi correlati alla *performance* organizzativa e individuale;

pronta disponibilità ai sensi dell'art. 26, comma 8 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione);

compensi per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 26, comma 9 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione);

Art. 94.

Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione mensile: costituita dal valore economico dello stipendio tabellare mensile previsto per la posizione di ingresso per ciascuna area.

b) retribuzione base mensile: costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera *a)* e dai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19, comma 1 (Progressione economica all'interno delle aree);

c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera *b)*, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall' indennità di posizione o indennità di funzione, indennità di qualificazione professionale e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati corrisposti per tredici mensilità;

d) retribuzione globale di fatto annuale: costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per dodici mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera *c)*; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999 (Retribuzione e sue definizioni).

Art. 95.

Struttura della busta paga

1. Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'azienda, l'area e il profilo di appartenenza del lavoratore, il codice fiscale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, eventuali indennità, straordinario, turnazione, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese le quote sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente. All'interno della busta paga sono evidenziate anche le ore accantonate in applicazione dell'art. 48 (Banca delle ore).

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi del decreto legislativo n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999 (Struttura della busta paga).

Art. 96.

Tredicesima mensilità

1. Le amministrazioni corrispondono una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 94, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni), spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio al 31 dicembre dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per i giorni prestati nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

5. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47, comma 3 del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999 (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali).

Art. 97.

Incrementi degli stipendi tabellari

1. Il trattamento economico tabellare come definito dall'art. 76 del CCNL del 21 maggio 2018, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A con le decorrenze ivi previste.

2. Gli importi annui dei trattamenti economici tabellari delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalla allegata tabella B.

3. A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, l'elemento perequativo una tantum di cui all'art. 78 (Elemento perequativo) del CCNL 21 maggio 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lettera *b)* della legge n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nella allegata tabella C.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera *a)* della legge n. 145/2018.

Art. 98.

Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 97 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza sull'indennità premio di servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità di cui all'art. 68, comma 7 del CCNL 21 maggio 2018 (Sospensione

cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda il lavoro straordinario gli incrementi previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 97 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 97 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 99.

Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale

1. Gli stipendi tabellari del nuovo sistema di classificazione professionale, per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono indicati nell'allegata tabella D.

2. Per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono inoltre indicati, nell'allegata tabella E, il numero massimo di differenziali attribuibili ed il valore annuo lordo per tredici mensilità di ogni differenziale, in corrispondenza di ciascuna area. Tale numero massimo è relativo a tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 17 (Norma di primo inquadramento), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la tabella F di corrispondenza tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;

b) del valore complessivo delle fasce in godimento al 31 dicembre 2022, mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalità cui si aggiunge, allo stesso titolo, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti sanitari e dei funzionari, la differenza fra i tabellari iniziali dell'*ex* categoria D e dell'*ex* livello economico Ds;

c) dell'indennità di qualificazione professionale, ove attribuita, come indicato nella Tabella K;

d) dell'indennità professionale specifica, ove attribuita ai sensi dell'art. 108 (Indennità professionale specifica);

4. Il «differenziale economico di professionalità» di cui al comma 3, lettera *b)* non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori «differenziali economici di professionalità» di cui all'art. 19 (Progressione economica all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

5. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposte le fasce retributive previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale.

6. Per il personale di cui all'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi) comma 1, a decorrere dal 1° gennaio 2023 l'indennità di funzione già in godimento per incarichi di «organizzazione» e «professionale» di cui al comma 1 dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi) è incrementata di euro 930.

7. A seguito dell'applicazione del comma 6 e con la medesima decorrenza ivi indicata, al personale di cui all'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi) comma 1 è attribuito un livello di complessità medio o elevato sulla base dei seguenti criteri basati sul valore rivalutato degli incarichi in essere:

a) è attribuito il livello di complessità medio se il valore dell'indennità di funzione, come rivalutato ai sensi del comma 6, è compreso tra il minimo ed il massimo di tale fascia di complessità indicata all'art. 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari);

b) è comunque attribuito il livello di complessità medio, anche se il valore dell'indennità di funzione, come rivalutato ai sensi del comma 6, è inferiore al minimo previsto per tale livello di complessità; in tal caso, il valore rivalutato dell'incarico viene allineato al valore corrispondente alla parte fissa della complessità media e non è attribuita la indennità di funzione di parte variabile;

c) è attribuito il livello di complessità elevato se il valore dell'indennità di funzione, come rivalutato ai sensi del comma 6, è compreso tra il minimo ed il massimo di tale fascia di complessità indicata all'art 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari).

8. Nei casi previsti dal comma 7, lettere *a)* e *c)*, sono attribuiti:

un valore di indennità di funzione parte fissa in misura pari ai valori previsti per la tipologia di incarico attribuito, in prima applicazione, ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);

un valore di indennità di funzione parte variabile in misura pari alla differenza, se positiva, tra il valore complessivo del precedente incarico rivalutato ai sensi del comma 6 ed il valore della nuova indennità di funzione di parte fissa; in caso di differenza nulla o negativa l'indennità di funzione parte variabile non è attribuita.

Art. 100.

Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione

1. La retribuzione tabellare relativa alla nuova area del personale di elevata qualificazione è stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a 35.000 euro, comprensivo di tredicesima mensilità. Essa assorbe l'eventuale maturato economico in godimento derivante dai differenziali economici di professionalità ed eventuali assegni personali.

2. Per la retribuzione relativa all'incarico di posizione conferito si applica l'art. 26 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione).

Capo II

FONDI

Art. 101.

Incremento Fondi

1. A decorrere dal 1° gennaio 2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a euro 84,50 *pro capite*, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018.

2. Al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo premialità e fasce dell'intero valore delle fasce attribuite, il predetto Fondo è incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, comma 1 (Incrementi degli stipendi tabellari) con le cadenze ivi previste.

Art. 102.

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

1. A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo «Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali», costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal collegio dei revisori, le seguenti risorse:

a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento — già ad esaurimento — di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21 maggio

b) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);

c) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;

d) risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lettera *b)* (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;

e) risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lettera *d)*.

3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) degli importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;

b) degli importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL;

c) delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lettera *b)* e 8 del CCNL 7 aprile 1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle *ex* indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lettera *b)* e *c)* (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 3;

d) della riduzione del Fondo premialità e condizioni e di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.

4. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui al comma 3 e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con le risorse di cui all'art. 103, commi 3 e 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del decreto-legge n. 35/2019.

5. Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a euro 145,53 *pro capite*, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018, a valere su risorse appositamente stanziate a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al titolo III – Capo III (Sistema degli incarichi).

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate:

a) alle indennità correlate agli incarichi di cui al titolo III – Capo III garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36;

b) ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19;

c) agli assegni *ad personam* attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa).

d) alla indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21 maggio 2018;

e) all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lettera *c)*;

f) alla indennità professionale specifica di cui all'art. 108.

7. Eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10.

Art. 103.

Fondo premialità e condizioni di lavoro

1. A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo «Fondo premialità e condizioni di lavoro», costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal collegio dei revisori, le seguenti risorse:

a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lettere *a)*, *b)*, *c)*;

b) risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lettera *d)*.

3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lettera *b)* e 8 del CCNL 7 aprile 1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle *ex* indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lettera *b)* e *c)* (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lettera *c)*.

4. Il presente Fondo è ridotto delle risorse confluite nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 3, lettera *b)*.

5. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lettera *b)* e comma 5 del CCNL del 7 aprile 1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19 aprile 2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 9 lettera *c)*, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera *a)* (Confronto regionale);

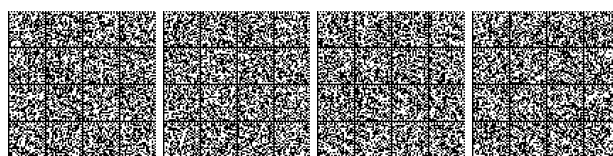
b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;

c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98;

d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, decreto legislativo n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del decreto ministeriale 28 febbraio 1997;

e) le risorse di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) comma 3, lettera *a)* relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

6. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui ai commi 3 e 5 e del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali con le risorse di cui all'art. 102, comma 3, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del decreto-legge n. 35/2019.

7. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziate a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua,

non superiore a euro 68,41 annui *pro capite*, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018.

8. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 293 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale, previo confronto di cui all'art. 7, comma 1, lettera *g)* (Confronto regionale), della quota delle predette risorse attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G. Le aziende e gli enti, garantiscono comunque, anche prima del suddetto riparto regionale, la copertura del valore attribuito a titolo di anticipazione dell'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) e la conseguente integrazione delle risorse del presente fondo.

9. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a:

a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario);

b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo X - Capo III con esclusione delle indennità di cui agli articoli 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute);

c) premi correlati alla *performance* organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *a)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;

d) misure di *welfare* integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 (*Welfare* integrativo);

e) trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 5, lettera *d)*.

10. Alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lettere *a)*, *b)*.

11. Ai trattamenti economici di cui al comma 9, lettere *a)*, *b)*, *c)* è destinata la parte prevalente delle risorse di cui al comma 5, considerate al netto di quelle di cui alla lettera *d)*; le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i premi correlati alla *performance* individuale.

12. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, le disponibilità del presente Fondo destinate alla voce di cui al comma 9, lettera *c)* possono essere ridotte di una quota non superiore al 30% di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce. La predetta riduzione è computata in aumento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lettera *d)*.

Capo III

Sistema indennitario

Art. 104.

Indennità di specificità infermieristica

1. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte, al personale infermieristico, dipendenti delle aziende ed enti, a decorrere dal 1° gennaio 2021 è attribuita la specifica indennità di cui all'art. 1, comma 409 della legge n. 178/2020 denominata «Indennità di specificità infermieristica» da erogarsi per dodici mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale, negli importi mensili di cui all'allegata Tabella H.

Art. 105.

Indennità tutela del malato e promozione della salute

1. Al fine di valorizzare l'apporto delle competenze e dello specifico ruolo nelle attività direttamente finalizzate alla tutela del malato e alla promozione della salute, al personale appartenente alle professioni sanitarie della riabilitazione, della prevenzione, tecnico-sanitarie e di ostetrica, alla professione di assistente sociale nonché agli operatori socio sanitari, dipendenti delle aziende ed enti, a decorrere dal 1° gennaio 2021 è attribuita la specifica indennità di cui all'art. 1, comma 414 della legge n. 178/2020 denominata «Indennità tutela del malato e promozione della salute» da erogarsi per dodici mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale, negli importi mensili di cui all'allegata Tabella I.

Art. 106.

Indennità di turno, di servizio notturno e festivo

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere il disagio del personale turnista derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

2. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, operante in servizi attivati, in base alla programmazione dell'azienda o ente, per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni, compete una indennità giornaliera, ivi incluso il giorno montante e smontante il turno notturno, pari a euro 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro. Tale indennità non è corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

3. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete una indennità oraria per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo, pari a 4,00 euro, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.

4. Per il servizio prestato in giorno festivo compete un'indennità oraria pari a euro 2,55 lorde.

5. Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'ordinario sviluppo del turno. L'attività prestata dal personale in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, ferme restanti le indennità di cui ai commi 3 e 4, alternativamente:

a) a equivalente riposo compensativo;

b) alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 47, comma 8 (lavoro straordinario);

c) l'applicazione dell'art. 48 (Banca delle ore).

6. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)

7. Le indennità di cui al presente articolo sostituiscono e disapplicano, a decorrere dal 1° gennaio 2023, le indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 86, commi 3, 4, 7, 12, 13 e 14 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 107.

Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi

1. Le indennità di cui al presente articolo è destinata al personale, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, che presta il proprio lavoro presso uità operative o servizi particolarmente disagiati.

2. Il personale assegnato alle UO/Servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal decreto ministeriale 30 gennaio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, i gruppi operatori e le terapie intensive, le terapie sub-intensive, i servizi di

nefrologia e dialisi, le UO/Servizi di emergenza urgenza, i servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente, i servizi per le dipendenze, compete una indennità giornaliera lorda per giornata di presenza, negli importi di seguito indicati:

Destinatari	Importo giornaliero
Personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori	5,00
Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	1,50

Le indennità del presente comma non sono cumulabili fra loro e nel caso di assegnazione del personale a più servizi, viene corrisposta una indennità.

3. Le UO/Servizi e gli importi di cui al comma 2 possono essere integrati dalle aziende in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *l)* tenuto conto della consistenza del fondo e in conformità alle disposizioni legislative vigenti in materia di organizzazione.

4. Nei servizi di pronto soccorso, oltre a quanto previsto al comma 2, a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dal 2022 come previsto dall'art. 1, comma 293, legge n. 234/2021, al personale di tutte le aree e di tutti i ruoli assegnato a tali servizi compete una indennità mensile lorda, da corrispondersi per dodici mensilità in ragione della effettiva presenza in servizio, il cui importo è stabilito presso ciascuna Azienda o ente in funzione delle risorse confluite nel Fondo ai sensi dell'art. 103, comma 4 (Fondo premialità e condizioni di lavoro). Nelle more della individuazione, presso ciascuna Regione, della quota di risorse finanziarie di pertinenza di ciascuna azienda o ente a copertura dell'onere nei limiti delle risorse individuate ai sensi della Tabella G, è riconosciuto, in ragione della effettiva presenza in servizio ed a titolo di anticipazione della predetta indennità, l'importo mensile lordo di euro 40,00, da conguagliarsi con i valori che saranno successivamente attribuiti presso ciascuna azienda o ente.

5. Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio del personale operante in particolari unità operative o servizi.

6. Le indennità di cui al presente articolo sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

7. Il presente articolo sostituisce e disapplica, a decorrere dal 1° gennaio 2023, l'art. 86, commi 6, 8, 9, 10, 11 e 14, l'art. 87 e l'art. 88 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 108.

Indennità professionale specifica

1. A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'indennità professionale specifica compete ai profili professionali indicati nella tabella J nella misura lorda annua per 12 mensilità ivi riportata.

2. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

3. A decorrere dal 1° gennaio 2023 sono disapplicati gli articoli 89, 90 e 91 del CCNL 21 maggio 2018 e la Tabella allegato C del CCNL 5 luglio 2006.

Art. 109.

Indennità di rischio radiologico

1. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, è confermata la corresponsione dell'indennità di rischio radiologico nella misura mensile di euro 103,29. Tale indennità è corrisposta per dodici mensilità.

2. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le «zone controllate», deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 2 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 5 (Informazione).

4. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Art. 110.

Riposo biologico

1. Al personale, ivi inclusi i tecnici sanitari di radiologia medica, esposto in modo permanente al rischio radiologico, ai sensi dell'art. 109, comma 2 (Indennità di rischio radiologico), competono quindici giorni consecutivi di riposo biologico da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in una unica soluzione.

2. Il predetto periodo viene riproporzionato sulla base dei mesi di effettivo periodo di esposizione nel corso dell'anno di riferimento computandosi come mese intero i periodi superiori a quindici giorni. Sono esclusi dal computo delle assenze i quindici giorni di cui al comma 1, le ferie e le festività soppresse.

Art. 111.

Indennità di polizia giudiziaria

1. È confermata l'indennità di polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di euro 960,00; essa compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616.

2. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 86, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 112.

Indennità di bilinguismo

1. Al personale in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nelle regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a statuto speciale Trentino-Alto Adige.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

3. L'indennità di cui al presenta articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

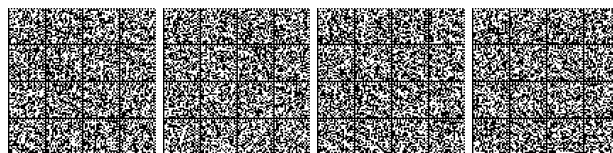
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 92 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 113.

Decorrenza e disapplicazioni del titolo X

1. Con le decorrenze previste nelle disposizioni del presente titolo e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:

Allegato 9 del CCNL 7 aprile 1999;

Tabella D del CCNL 21 maggio 2018;

Art. 78 del CCNL 21 maggio 2018 (Elemento perequativo);

Art. 7 e relativa Tabella C allegata del CCNL 5 giugno 2006 (Indennità professionale specifica).

l'articolo 5 del CCNL del 20 settembre 2001 biennio economico 2000-2001.

2. Dal 1° gennaio dell'anno di costituzione dei due nuovi Fondi di cui agli articoli 102, 103 sono disapplicati gli articoli 80, 81 e 84 del CCNL 21 maggio 2018.

Allegato *A*

Declaratoria delle aree e dei profili

AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze che consentono di eseguire interventi manuali e/o tecnici nonché attività amministrative semplici con l'ausilio di idonee attrezzature e tecnologie e nell'ambito delle istruzioni fornite.

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole Aziende o Enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e/o tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Requisiti per l'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e/o abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore amministrativo

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, l'archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, la stesura di testi mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, l'attività di sportello.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente al possesso di conoscenze informatiche di base.

AREA DEGLI OPERATORI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e informatiche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche, in collaborazione con personale qualificato e sulla base di precise attribuzioni e indicazioni, riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Profili professionali del ruolo sociosanitario

Operatore sociosanitario

Svolge la sua attività sia nel settore sociale che in quello sanitario in servizi di tipo socioassistenziali e sociosanitario residenziali e non residenziali, in ambiente ospedaliero e al domicilio dell'utente. Svolge la sua attività su indicazione - ciascuna secondo le proprie competenze – dei collaboratori professionali preposti all'assistenza sanitaria e a quella sociale, ed in collaborazione con gli altri operatori, secondo il criterio del lavoro multiprofessionale. Le attività dell'operatore sociosanitario sono rivolte alla persona e al suo ambiente di vita, al fine di fornire:

assistenza diretta e di supporto alla gestione dell'ambiente di vita;

intervento igienico sanitario e di carattere sociale;

supporto gestionale, organizzativo e formativo.

Requisiti per l'accesso: possesso dell'attestato di qualifica di operatore socio sanitario, conseguito a seguito del superamento del corso di formazione, previsto dall'Accordo Stato-regioni del 22 febbraio 2001 e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana - Serie generale - n. 91 del 19 aprile 2001.

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico specializzato

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:

conduttore di generatori a vapore: abilitazione specifica;

cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;

elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;

autista di ambulanza: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza. Tenuto conto - per quest'ultimo - di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della salute e le regioni e le province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 196 del 25 agosto 2003) l'autista di ambulanza può svolgere anche attività come soccorritore qualora sia in possesso della formazione specifica.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore amministrativo senior

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità, quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, l'attività di sportello.

Requisiti per l'accesso: attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o, in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel profilo di coadiutore amministrativo nonché - ove richiesto - di attestati di qualifica o certificati di determinate competenze di base (es. ECDL).

AREA DEGLI ASSISTENTI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, buona conoscenza informatica, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Profili professionali del ruolo professionale

Assistente dell'informazione

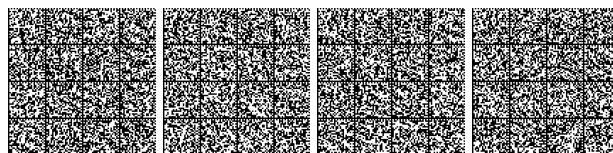
Assiste gli specialisti nei rapporti con i media – giornalista pubblico nei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'azienda o ente e nei collegamenti con gli organi di informazione.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado e corso di formazione specifico ove richiesto.

Profili professionali del ruolo tecnico

Assistente informatico

Assiste i progettisti di software e di sistemi e scrive programmi informatici; installa, configura e gestisce applicazioni software; garantisce il funzionamento ottimale di siti internet; manutiene database; cura l'installazione, il montaggio, la messa in servizio e la manutenzione di reti informatiche; fornisce informazioni di supporto agli utenti.

Requisiti per l'accesso: diploma di perito informatico o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.

Assistente tecnico

Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche, nell'effettuazione di operazioni funzionali al controllo, alle analisi e alla protezione dell'ambiente, alla prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado e corso di formazione specifico ove richiesto.

Personale del ruolo amministrativo

Assistente amministrativo

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di tecnologia elettronica e/o informatica - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Appartengono a questa Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi clinici, assistenziali e produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e delle attività dirette al controllo e alla protezione dell'ambiente, alla prevenzione, all'esposizione, all'analisi dei fattori di rischio potenzialmente nocivi e pericolosi per la salute e la sicurezza degli ambienti di lavoro e per l'uomo e di tutti gli esseri viventi, quali quelli garantiti dai Dipartimenti di prevenzione e dalle ARPA che, nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, svolgono attività di vigilanza, controllo, ispezione, analisi e valutazione, monitoraggio e prevenzione concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di media complessità.

Profili professionali del ruolo sanitario

Professioni sanitarie infermieristiche: Infermiere, Infermiere pediatrico.

Professione sanitaria ostetrica: ostetrica

Professioni tecnico sanitarie: tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, dietista, igienista dentale, odontotecnico, ottico.

Professioni sanitarie della riabilitazione: logopedista, ortottista, terapista, della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico riabilitazione psichiatrica, terapista occupazionale, fisioterapista, massaggiatore non vedente, educatore professionale, podologo.

Professioni sanitarie della prevenzione: tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, assistente sanitario.

Per le attribuzioni del personale appartenente a tali profili, si fa rinvio agli specifici decreti del Ministero della sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti nonché agli specifici codici deontologici, ove esistenti. Tali profili, comunque, svolgono, oltre alle attività attinenti alla professionalità specifica relativa al titolo abilitante, anche funzioni di carattere strumentale - quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell'ambito delle unità operative semplici; assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le aziende o enti ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore; collaborano all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, possono essere assegnati, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di tutor in piani formativi; all'interno delle unità operative semplici, possono coordinare anche l'attività del personale addetto per predisporne i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo.

Requisiti per l'accesso: laurea abilitante alla specifica professione come previsto dagli specifici decreti del ministero della Sanità o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Profili professionali del ruolo socio-sanitario

Assistente sociale

Svolge, in base ai contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica; assicura i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le Aziende o Enti; svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture del Servizio sanitario nazionale; può coordinare anche l'attività degli addetti alla propria unità operativa semplice, anche se provenienti da enti diversi.

Requisiti per l'accesso: laurea come previsto dagli specifici decreti del Ministero della sanità o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Profili professionali del ruolo tecnico

Collaboratore tecnico professionale

Nelle aziende ed enti svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con i titolari degli incarichi di funzione e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende o enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato. Nelle ARPA svolge, per le proprie competenze, le attività e gli interventi ispettivi nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale attribuite al Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente dalla legge 28 giugno 2016, n. 132.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico), secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Profili professionali del ruolo professionale

Specialista della comunicazione istituzionale

Istituito con l'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018, articolo disapplicato con l'art. 38 (Decorrenza e disapplicazioni del titolo III)

Gestisce e coordina processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'azienda o ente, definisce procedure interne per la comunicazione istituzionale, raccorda i processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'azienda o ente e del loro funzionamento.

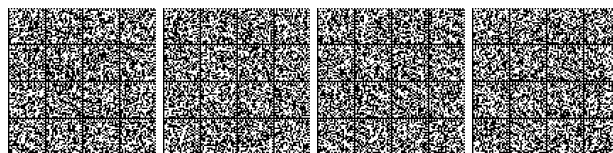
Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico - Istituito con l'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018, articolo disapplicato con l'art. 38 (Decorrenza e disapplicazioni del titolo III)

Gestisce e coordina processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'azienda o ente; promuove e cura i collegamenti con gli organi di informazione; individua e/o implementa soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'azienda o ente; gestisce gli eventi, l'accesso civico e le consultazioni pubbliche

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Assistente religioso

Per il personale appartenente a tale profilo si fa rinvio all'art. 38 della legge n. 833/1978.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Collaboratore amministrativo-professionale

Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende o enti nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando.

AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente già inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che siano già in possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e che svolgano funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di elevata/strategica complessità.

Profili del personale di elevata qualificazione

La denominazione dei profili della presente area è quella dei profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con l'aggiunta del suffisso «di elevata qualificazione»

Requisiti per l'accesso all'area: laurea magistrale o specialistica accompagnata da un periodo di almeno tre anni di esperienza maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato, nel profilo di appartenenza nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, o precedenti categorie D o livello economico DS del precedente sistema di classificazione del personale, con incarichi di funzione di media o elevata complessità (di tipo organizzativo o professionale di cui al presente CCNL, di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21 maggio 2018 di valore superiore a 3.227,85 euro) presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente area, profilo e tipologia di incarico, presso altre amministrazioni di comparti diversi o in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.

TABELLE

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
DS6	20,10	41,70	98,10
DS5	19,30	40,10	94,20
DS4	18,70	38,90	91,40
DS3	18,20	37,70	88,60
DS2	17,50	36,30	85,40
DS1	16,80	35,00	82,20
DS	16,20	33,60	79,10
D6	18,20	37,80	88,90
D5	17,60	36,50	85,80
D4	17,10	35,50	83,30
D3	16,60	34,40	80,90
D2	16,10	33,40	78,50
D1	15,60	32,30	76,00
D	15,00	31,20	73,30
C5	16,80	34,80	81,90
C4	16,00	33,20	78,10
C3	15,30	31,70	74,50
C2	14,80	30,70	72,10
C1	14,30	29,60	69,60
C	13,80	28,70	67,50
BS5	14,50	30,00	70,60
BS4	14,00	29,10	68,30
BS3	13,60	28,10	66,10
BS2	13,30	27,60	64,80
BS1	12,90	26,80	63,00
BS	12,50	26,00	61,00
B5	13,60	28,10	66,20
B4	13,30	27,60	64,80
B3	13,00	27,00	63,50
B2	12,80	26,50	62,40
B1	12,40	25,80	60,60
B	12,10	25,10	58,90
A5	12,40	25,70	60,40
A4	12,20	25,30	59,40
A3	12,00	24,80	58,40
A2	11,80	24,50	57,50
A1	11,50	23,80	56,00
A	11,20	23,20	54,50

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

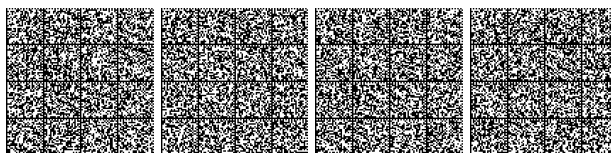



Tabella B

Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
DS6	31.102,62	31.361,82	32.038,62
DS5	29.871,10	30.120,70	30.769,90
DS4	28.973,25	29.215,65	29.845,65
DS3	28.112,26	28.346,26	28.957,06
DS2	27.072,11	27.297,71	27.886,91
DS1	26.061,80	26.280,20	26.846,60
DS	25.078,14	25.286,94	25.832,94
D6	28.208,50	28.443,70	29.056,90
D5	27.223,67	27.450,47	28.042,07
D4	26.430,60	26.651,40	27.225,00
D3	25.653,55	25.867,15	26.425,15
D2	24.882,52	25.090,12	25.631,32
D1	24.106,79	24.307,19	24.831,59
D	23.254,40	23.448,80	23.954,00
C5	25.967,86	26.183,86	26.749,06
C4	24.770,37	24.976,77	25.515,57
C3	23.629,28	23.826,08	24.339,68
C2	22.852,35	23.043,15	23.539,95
C1	22.082,40	22.266,00	22.746,00
C	21.416,42	21.595,22	22.060,82
BS5	22.391,32	22.577,32	23.064,52
BS4	21.671,73	21.852,93	22.323,33
BS3	20.975,90	21.149,90	21.605,90
BS2	20.555,42	20.727,02	21.173,42
BS1	19.965,30	20.132,10	20.566,50
BS	19.359,84	19.521,84	19.941,84
B5	20.982,19	21.156,19	21.613,39
B4	20.553,43	20.725,03	21.171,43
B3	20.134,47	20.302,47	20.740,47
B2	19.782,68	19.947,08	20.377,88
B1	19.221,78	19.382,58	19.800,18
B	18.685,79	18.841,79	19.247,39
A5	19.156,52	19.316,12	19.732,52
A4	18.833,85	18.991,05	19.400,25
A3	18.516,38	18.669,98	19.073,18
A2	18.237,03	18.389,43	18.785,43
A1	17.770,67	17.918,27	18.304,67
A	17.291,41	17.435,41	17.811,01

Tabella C

Valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione e fasce retributive a seguito del conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione economica	Valori dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Valori dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL (2)
DS6	32.038,62	42,84	32.081,46
DS5	30.769,90	42,84	30.812,74
DS4	29.845,65	64,20	29.909,85
DS3	28.957,06	53,52	29.010,58
DS2	27.886,91	85,56	27.972,47
DS1	26.846,60	117,72	26.964,32
DS	25.832,94	149,76	25.982,70
D6	29.056,90	96,24	29.153,14
D5	28.042,07	128,40	28.170,47
D4	27.225,00	106,92	27.331,92
D3	26.425,15	128,40	26.553,55
D2	25.631,32	149,76	25.781,08
D1	24.831,59	181,80	25.013,39
D	23.954,00	203,28	24.157,28
C5	26.749,06	117,72	26.866,78
C4	25.515,57	160,44	25.676,01
C3	24.339,68	192,60	24.532,28
C2	23.539,95	213,96	23.753,91
C1	22.746,00	213,96	22.959,96
C	22.060,82	235,32	22.296,14
BS5	23.064,52	203,28	23.267,80
BS4	22.323,33	224,64	22.547,97
BS3	21.605,90	246,00	21.851,90
BS2	21.173,42	256,68	21.430,10
BS1	20.566,50	278,16	20.844,66
BS	19.941,84	278,16	20.220,00
B5	21.613,39	246,00	21.859,39
B4	21.171,43	256,68	21.428,11
B3	20.740,47	246,00	20.986,47
B2	20.377,88	256,68	20.634,56
B1	19.800,18	278,16	20.078,34
B	19.247,39	278,16	19.525,55
A5	19.732,52	267,48	20.000,00
A4	19.400,25	278,16	19.678,41
A3	19.073,18	288,84	19.362,02
A2	18.785,43	299,52	19.084,95
A1	18.304,67	310,20	18.614,87
A	17.811,01	320,88	18.131,89

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per le aziende e gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) I valori indicati comprendono anche il valore comune della ex indennità di qualificazione professionale negli importi indicati dalla tabella B - prospetto 1, colonna F, allegata al CCNL comparto Sanità del 19/4/2004.

Tabella D

Stipendi tabellari delle nuove Aree

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Area	Nuovo stipendio tabellare[1]
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI	23.298,93
Area degli ASSISTENTI	21.437,79
Area degli OPERATORI	20.105,34
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	19.039,05

(1) Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

Tabella E

Valori annui dei differenziali stipendiali e numero massimo di differenziali attribuibili

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 13 mensilità

Area	Valore annuo lordo differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI	1.200,00	7
Area degli ASSISTENTI	1.000,00	6
Area degli OPERATORI	800,00	6
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	700,00	6

Tabella F

Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione professionale

Categoria attuale	Posizione attuale		Area nuova
Ds	Ds6	→	**Professionisti della salute e funzionari**
	Ds5	→	
	Ds4	→	
	Ds3	→	
	Ds2	→	
	Ds1	→	
	Ds	→	
D	D6	→	
	D5	→	
	D4	→	
	D3	→	
	D2	→	
	D1	→	
	D	→	
C	C5	→	**Assistenti**
	C4	→	
	C3	→	
	C2	→	
	C1	→	
	C	→	
Bs	Bs5	→	**Operatori**
	Bs4	→	
	Bs3	→	
	Bs2	→	
	Bs1	→	
	Bs	→	
B	B5	→	**Personale di supporto**
	B4	→	
	B3	→	
	B2	→	
	B1	→	
	B	→	
A	A5	→	
	A4	→	
	A3	→	
	A2	→	
	A1	→	
	A	→	

Tabella G

Riparto risorse di cui all'art. 1, c. 293 della L. 234/2021

Valori annui in Euro al netto degli oneri riflessi

REGIONI/PROVINCE AUTONOME	RIPARTO RISORSE L. 234/2021, ART. 1 C. 293 (al netto oneri riflessi)
ABRUZZO	878.393
BASILICATA	432.284
CALABRIA	1.153.596
CAMPANIA	2.914.005
EMILIA ROMAGNA	4.433.418
FRIULI VENEZIA GIULIA	1.368.978
LAZIO	3.216.524
LIGURIA	1.583.349
LOMBARDIA	7.285.632
MARCHE	1.278.078
MOLISE	210.128
PIEMONTE	3.955.266
PUGLIA	2.543.240
SARDEGNA	1.272.556
SICILIA	2.812.318
TOSCANA	3.813.526
UMBRIA	789.256
VALLE D'AOSTA	160.143
VENETO	4.349.914

Tabella H

Indennità di specificità infermieristica

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Dal 1.1.2021
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI [1]	72,79
Area degli ASSISTENTI [2]	66,97
Area degli OPERATORI [3]	62,81

(1) L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere, Infermiere pediatrico, Infermiere senior, Infermiere pediatrico senior.

(2) L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior, Puericultrice senior.

(3) L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere generico, Infermiere psichiatrico con un anno di corso, Puericultrice.

Tabella I

Indennità tutela del malato e promozione della salute

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Dal 1.1.2021
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI [1]	41,10
Area degli ASSISTENTI [2]	37,81
Area degli OPERATORI [3]	35,46

(1) L'indennità è corrisposta a:
- **Ruolo sanitario (compresi i profili senior):** Ostetrica, Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica, Tecnico di neurofisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Tecnico audiometrista, Tecnico audioprotesista, Dietista, Igienista Dentale, Odontotecnico, Ottico, Logopedista, Ortottista, Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Massaggiatore non vedente, Tecnico riabilitazione psichiatrica, Terapista occupazionale, Fisioterapista, Educatore professionale, Podologo, Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Assistente sanitario.
- **Ruolo socio-sanitario:** Assistente sociale, Assistente sociale senior.

(2) L'indennità è corrisposta a: Massaggiatore o massofisioterapista senior, Operatore socio-sanitario senior.

(3) L'indennità è corrisposta a: Operatore socio sanitario, Massaggiatore o massofisioterapista.

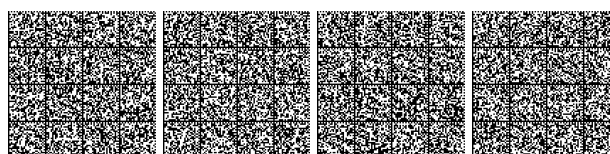



Tabella J

Indennità professionale specifica

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 12 mensilità

Area	Profilo	Valore annuo [1]
Professionisti della salute e funzionari [2]	Tecnico sanitario di radiologia medica - senior	1.239,50
	Tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
	Infermiere senior - Infermiere pediatrico senior - ex Operatore professionale dirigente - Assistente sanitario - Ostetrica senior	433,82
	Infermiere - Infermiere pediatrico - Assistente sanitario - Ostetrica	433,82
Assistenti	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso senior	764,36
	Puericultrice senior	640,41
	Massofisioterapista - Massaggiatore senior	516,46
	Operatore tecnico coordinatore	483,40
Operatori	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
	Puericultrice	640,41
	Massofisioterapista - Massaggiatore	516,46
Personale di supporto	Coadiutore amministrativo, Opertore tecnico, Operatore tecnico addetto all'assistenza	402,83
	Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	278,89

[1] Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

[2] Per i profili dell'Area del personale di elevata qualificazione i valori annui sono i medesimi del corrispondente profilo dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Tabella K

Indennità qualificazione professionale

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Valore mensile [1]
Area degli ASSISTENTI	71,53
Area degli OPERATORI	9,55
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	9,55

[1] Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

DICHIARAZIONI

Dichiarazione congiunta n. 1

Con riferimento all'art. 60 (Congedi dei genitori) le parti prendono atto che l'art. 1 della legge n. 92/2012 non consente l'automatica estensione della previsione relativa al congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 4, comma 24, lettera *a)* e successive modificazioni ed integrazioni della medesima legge. In merito, alla luce dell'importanza dell'istituto, finalizzato a riconoscere una più ampia tutela della genitorialità, le parti auspicano che vengano posti in essere i necessari interventi normativi volti ad armonizzare la disciplina attualmente vigente per il settore privato a quella del settore pubblico.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 6 (Obiettivi e strumenti) le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'A.Ra.N. e dalle confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valutano positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti, con riferimento all'art. 103, comma 5, lettera *d)* (Fondo premialità e condizioni di lavoro), prendono atto positivamente del pronunciamento della Corte dei conti Sezione autonomie (Sezione delle autonomie. N. 6/SEZAUT/2018/QMIG) che chiarisce che gli incentivi per funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti, con riferimento all'art. 103, comma 5, lettera *a)* (Fondo premialità e condizioni di lavoro), prendono atto positivamente del pronunciamento della Corte dei conti Sezione Regione Friuli-Venezia Giulia n. 40/2018 che chiarisce che le risorse aggiuntive regionali sono da considerarsi non soggette ai limiti dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

Dichiarazione congiunta n. 5

Con riferimento all'art. 63 (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale) le parti precisano che nel caso di mobilità le ferie maturate dal dipendente presso l'azienda o ente di provenienza, vengono conservate e sono fruite presso la nuova azienda o ente.

Dichiarazione congiunta n. 6

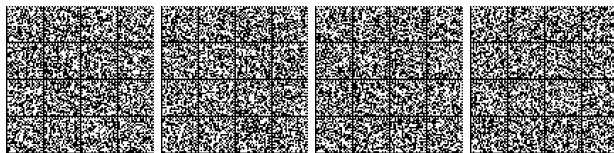
Qualora specifiche disposizioni normative istituiscano un nuovo profilo relativo all'evoluzione della figura di operatore socio sanitario nel ruolo sociosanitario le parti, con riferimento al titolo III – Capo I, si incontreranno al fine di individuare la relativa collocazione nel sistema di classificazione del personale.

Dichiarazione congiunta n. 7

Con successiva sessione negoziale sarà definito il trattamento giuridico ed economico del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria; si procederà inoltre alla verifica di ulteriori profili professionali da collocare nell'ambito delle aree, quali a titolo esemplificativo, il profilo di mediatore culturale, quello di educatore socio pedagogico e di operatore tecnico specializzato senior, operatore tecnico di centrale.

23A00275

Margherita Cardona Albini, *redattore* Delia Chiara, *vice redattore*

(WI-GU-2023-SON-005) Roma, 2023 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO (salvo conguaglio)
validi a partire dal 1° OTTOBRE 2013

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

		CANONE DI ABBONAMENTO	
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della Serie Generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	*(di cui spese di spedizione € 257,04)**	- annuale	€ **438,00**
	*(di cui spese di spedizione € 128,52)**	- semestrale	€ **239,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della 1ª Serie Speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	*(di cui spese di spedizione € 19,29)**	- annuale	€ **68,00**
	*(di cui spese di spedizione € 9,64)**	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della 2ª Serie Speciale destinata agli atti della UE:		
	*(di cui spese di spedizione € 41,27)**	- annuale	€ **168,00**
	*(di cui spese di spedizione € 20,63)**	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della 3ª Serie Speciale destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	*(di cui spese di spedizione € 15,31)**	- annuale	€ **65,00**
	*(di cui spese di spedizione € 7,65)**	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della 4ª Serie Speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	*(di cui spese di spedizione € 50,02)**	- annuale	€ **167,00**
	*(di cui spese di spedizione € 25,01)**	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della Serie Generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	*(di cui spese di spedizione € 383,93)**	- annuale	€ **819,00**
	*(di cui spese di spedizione € 191,46)**	- semestrale	€ **431,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A ed F comprende gli indici mensili

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
serie generale	€	1,00
serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
fascicolo serie speciale, concorsi, prezzo unico	€	1,50
supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€	1,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

PARTE I - 5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI PUBBLICI

*(di cui spese di spedizione € 129,11)**	- annuale	€ **302,47**
*(di cui spese di spedizione € 74,42)**	- semestrale	€ **166,36**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

*(di cui spese di spedizione € 40,05)**	- annuale	€ **86,72**
*(di cui spese di spedizione € 20,95)**	- semestrale	€ **55,46**

Prezzi di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,01 (€ 0,83 + IVA)

Sulle pubblicazioni della 5ª Serie Speciale e della Parte II viene imposta I.V.A. al 22%.
Si ricorda che, in applicazione della legge 190 del 23 dicembre 2014 articolo 1 comma 629, gli enti dello Stato ivi specificati sono tenuti a versare all'Istituto solo la quota imponibile relativa al canone di abbonamento sottoscritto. Per ulteriori informazioni contattare la casella di posta elettronica abbonamenti@gazzettaufficiale.it.

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%		€ **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero, i prezzi di vendita (in abbonamento ed a fascicoli separati) anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale, i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi anche ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli vengono stabilite di volta in volta in base alle copie richieste. Eventuali fascicoli non recapitati potranno essere forniti gratuitamente entro 60 giorni dalla data di pubblicazione del fascicolo. Oltre tale periodo questi potranno essere forniti soltanto a pagamento.

N.B. - La spedizione dei fascicoli inizierà entro 15 giorni dall'attivazione da parte dell'Ufficio Abbonamenti Gazzetta Ufficiale.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI COMMERCIALI APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

* tariffe postali di cui alla Legge 27 febbraio 2004, n. 46 (G.U. n. 48/2004) per soggetti iscritti al R.O.C.